Niveau(x) d'enseignement: 1 Numéro EDUQ : 8570842
Centre d'intérêt: 320

Québec (Province) Conseil supérieur de l'éducation. Comité sur le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement.

Pour le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement : avis au ministre de l'Education / Conseil supérieur de l'éducation, [Comité sur le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement]. -- Québec : Le Conseil, Direction des communications, 1985.
46 p. ; 26 cm.

Titre de la couv. Code: 50-341. Bibliogr.: p. 43-45.

ISBN 2-550-08355-5

Descripteur(s): *Personnel enseignant *Ressources humaines *Age *Diplômé *Accès à l'emploi *Perfectionnement des enseignants *Congé-formation *Enseignement à temps partiel *Primaire (Niveau) *Secondaire (Niveau)

Identificateur(s) de sujet: *Vieillissement

L'accroissement accéléré de l'âge moyen du personnel enseignant et son faible renouvellement constituent un phénomène préoccupant. L'absence prolongée de jeunes recrues dans un groupe professionnel ne risque-t-elle pas de conduire à une baisse de dynamisme et d'innovation sur le plan professionnel? Une telle situation a tout au moins des incidences défavorables sur une politique d'emploi pour les jeunes. C'est pourquoi le Comité sur le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement entreprend l'examen de cette situation et envisage les moyens d'y remédier.

La première partie, par le biais d'une analyse des données statistiques, aborde les questions suivantes: quelles sont les perspectives d'emploi dans la profession enseignante pour les prochaines années? cette profession demeurera-t-elle accessible aux jeunes? comment se répartit le personnel enseignant dans les diverses catégories d'âge? La deuxième partie étudie les incidences de l'âge sur la vie professionnelle et, plus précisément, sur l'action pédagogique des enseignants. Dans une dernière partie, le Conseil décrit quelques mesures concrètes qu'il propose à la réflexion et à l'action concertée des intervenants concernés.

Le personnel de l'enseignement vieillit collectivement: les chiffres le montrent à l'évidence. Cela ne signifie pas pour autant que les enseignants ayant dépassé l'âge moyen soient devenus incapables d'enseigner. Au contraire, il semble que l'âge apporte une maturité professionnelle qui sert plutôt bien l'éducation. Le Conseil n'émet donc aucune conclusion alarmiste. Ses travaux soulignent des phénomènes qui concernent l'ensemble de la profession, l'équilibre de sa composition et de son évolution, son renouvellement plus régulier. Faire une place plus importante aux jeunes diplômés des générations montantes et donner au personnel en place des occasions plus systématiques de se ressourcer,

tels sont apparus les deux vrais impératifs de l'heure.

Type de document: m

POUR LE RENOUVELLEMENT ET LE RESSOURCEMENT DU PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT

Avis au ministre de l'Éducation

mai 1985

Conseil supérieur de l'éducation
Québec

Québec

EDUQ 8570842

Comité sur le renouvellement et le ressourcement du personnel de l'enseignement

Monsieur Yvan PELLETIER,
Président du Comité et membre du CSE

Monsieur Claude CAPISTRAN, directeur général
Membre du Conseil supérieur de l'éducation

Madame Louise CORRIVEAU, professeur
Membre de la Commission de l'enseignement supérieur

Monsieur Fernand PALIN, directeur
Membre de la Commission de l'éducation des adultes

Monsieur Norbert RODRIGUE, délégué syndical
Membre de la Commission de l'éducation des adultes

Secrétaire du Comité
Raymond PARÉ

Avis adopté à la 310e réunion
du Conseil supérieur de l'éducation
le 9 mai 1985

ISBN 2-550-08355-5
Dépôt légal: deuxième trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec

Table des matières

	Page
Introduction	1
1. Accessibilité restreinte de la profession enseignante aux jeunes diplômés	3
1.1 L'enseignement primaire et secondaire	3
1.2 L'enseignement collégial	11
1.3 L'enseignement universitaire	15
Conclusion	19
2. Aspects sociologiques et pédagogiques du « vieillissement » du personnel	21
2.1 Le vieillissement, un phénomène à mieux connaître	21
2.1.1 Quelques distinctions nécessaires	21
2.1.2 Le vieillissement, un phénomène de société	22
2.1.3 Le vieillissement en milieu industriel	24
2.2 Le vieillissement en milieu scolaire	26
2.2.1 Enseignement primaire et secondaire	26
2.2.2 Enseignement collégial et universitaire	28
2.2.3 L'épuisement et le vieillissement professionnels	30
Conclusion	31
3. Des mesures à explorer et à développer en concertation	33
3.1 La libération de postes à l'intention de jeunes diplômés	33
3.2 Un bassin d'emplois à l'éducation des adultes	35
3.3 Mesures de ressourcement et de renouvellement professionnels	37
3.4 Un lieu de concertation	39
Conclusion	41
Bibliographie	43

Introduction

La réforme scolaire des années soixante s'est faite au nom de la démocratisation de notre enseignement. Ce mouvement, associé à l'augmentation même de la population, s'est traduit par une véritable explosion des effectifs d'élèves qui a atteint successivement les divers ordres d'enseignement et qui a conduit à l'embauche d'un grand nombre de jeunes professionnels. Mais, à partir des années soixante-dix déjà, l'enseignement primaire et secondaire connaissait un revirement de situation: les effectifs d'élèves se mirent à régresser considérablement, ce qui a eu pour effet de faire décroître rapidement le recrutement de jeunes professionnels. On a assisté conséquemment à un accroissement rapide de leur âge moyen. Ainsi, durant l'année scolaire 1970-1971, l'âge moyen des enseignants dans les commissions scolaires était de 32 ans; en 1977-1978, il passait à 36 ans et il est maintenant de 41 ans. Si une telle évolution devait se maintenir, cet âge moyen pourrait encore s'élever sensiblement dans les prochaines années.

L'accroissement accéléré de l'âge moyen d'un corps d'emploi et son faible renouvellement constituent en soi des phénomènes qui suscitent des préoccupations et qui invitent à l'analyse. Ainsi, peut-on craindre que l'absence prolongée de jeunes recrues dans un groupe professionnel puisse conduire à une baisse de dynamisme et d'innovation sur le plan professionnel. Une telle situation a tout au moins des incidences très défavorables sur une politique d'emploi pour les jeunes et il y a lieu de se demander si cette situation doit se prolonger ou s'améliorer.

Ce type de préoccupations invite d'abord à une analyse de l'évolution des effectifs d'élèves et de personnel, qui devrait permettre de faire mieux comprendre la situation présente et de procéder à des projections suffisamment réalistes pour les prochaines années. C'est là l'objet de la première partie, qui porte principalement sur l'analyse de données statistiques. On tente d'y répondre aux questions suivantes:

- Quelles sont les perspectives d'emploi dans la profession enseignante pour les prochaines années? Cette profession demeurera-t-elle difficilement accessible aux jeunes? Si oui, dans quels secteurs?
- Comment se répartit le personnel enseignant dans les diverses catégories d'âge? Cette répartition laisse-t-elle prévoir des sauts brusques dans les taux de départs et, conséquemment, la difficulté d'assurer à ce personnel une relève compétente?

Cette première partie sera suivie d'une étude des incidences de l'âge sur la vie professionnelle et, plus précisément, sur l'action pédagogique des enseignants. On voudra répondre plus précisément aux questions suivantes:

- Quels sont les effets réels de l'âge sur le comportement au travail et plus précisément dans l'enseignement?
- Le manque de jeunes dans la profession enseignante pose-t-il des difficultés à l'enseignement?

Dans une troisième et dernière partie, le Conseil décrit quelques mesures concrètes qu'il propose à la réflexion et à l'action concertée des intervenants concernés. Il en tire des recommandations à l'intention des ministres responsables et de leurs partenaires.

1. Accessibilité restreinte de la profession enseignante aux jeunes diplômés

1.1 L'enseignement primaire et secondaire

L'analyse de l'évolution des vingt dernières années permet de mieux comprendre l'état actuel des effectifs scolaires et de faire, pour les prochaines années, des prévisions réalistes[1]. En 1960-1961, l'enseignement primaire et secondaire comptait 1 265 863 élèves et, en 1970-1971, ce nombre était rendu à 1 588 788. Cette poussée nécessita l'embauche d'un grand nombre de professionnels, ainsi concentrés dans les catégories d'âge plus jeune. Au début des années 70, les effectifs stagnèrent puis accusèrent une baisse continue. Le tableau qui apparaît à la page suivante, qui met en parallèle l'évolution des effectifs d'élèves et l'évolution des effectifs d'enseignants depuis 1970-1971, est très éclairant: il met surtout en lumière l'influence d'un facteur tel que le ratio élèves/enseignant. Sans ce facteur, la baisse du nombre d'enseignants aurait été beaucoup plus considérable, bien que cette baisse de quelque 9 300 depuis 1971-1972 soit très marquée.

À l'enseignement primaire et secondaire, l'âge moyen des enseignants est actuellement de 41,6 ans, alors qu'il était de 32 ans en 1970-1971. Au-delà de cet indice global, la répartition du personnel dans diverses catégories d'âge se révèle plus éclairante. On y observe qu'environ la moitié (51,24%) a entre 35 et 45 ans et que le quart a 45 ans et plus. *Dans la mesure où les effectifs d'élèves stagneront au baisseront, on peut prévoir déjà que les arrivées de jeunes enseignants demeureront réduites pour plusieurs années et que, pendant ce temps, la moyenne d'âge des enseignants continuera à s'élever.*

Profil du personnel enseignant*/ 1983-1984

âge / niveau	24 ans & moins	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans & plus	Total
Primaire et préscolaire	1,33% (463)	9,10% (3 151)	19,60% (6 782)	28,70% (9 934)	20,15% (6 978)	10,57% (3 659)	6,75% (2 338)	2,75% (951)	1,00% (347)	0,04% (16)	51,35% (34 619)
Secondaire	0,35% (115)	3,17% (1 039)	15,12% (4 962)	30,60% (10 034)	23,16% (7 598)	13,18% (4 323)	8,44% (2 770)	4,22% (1 386)	1,65% (542)	0,09% (32)	48,65% (32 801)
Ensemble	0,86% (578)	6,21% (4 190)	17,42% (11 744)	29,62% (19 968)	21,62% (14 576)	11,84% (7 982)	7,58% (5 108)	3,47% (2 337)	1,32% (889)	0,07% (48)	100,00% (67 420)

* Enseignants à temps plein et à temps partiel

Source: Fichier PERCOS, ministère de l'Éducation

L'acte pédagogique se réalise concrètement dans les écoles et il est intéressant à cet égard d'observer comment se partagent les enseignants entre les catégories d'âge dans les établissements. L'observation du tableau suivant permet de croire qu'un bon nombre d'écoles ne comptent que très peu, dans leurs équipes, sur une relève de jeunes enseignants.

Profil du personnel enseignant dans les écoles — 1984-1985

Âge / écoles	24 ans et moins	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55 ans et plus
Nombre	1	15	149	1 203	1 113	73	7	2
Taux	0,0%	0,5%	5,8%	46,9%	43,4%	2,8%	0,2%	0,0%

Source: Fichier PERCOS, ministère de l'Éducation

1. Toutes les données statistiques du présent rapport ne concernent que l'enseignement public.

Évolution des effectifs étudiants et du nombre d'enseignants depuis 1970-1971

1970-71	1971-72	1972-73	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79	1979-80	1980-81	1981-82	1982-83	1983-84
Clientèle scolaire													
1 588 788	1 556 374	1 514 512	1 463 498	1 419 997	1 374 909	1 318 628	1 259 045	1 213 301	1 170 108	1 130 015	1 091 686	1 072 341	1 066 958
(indice) 100,0	98,0	95,3	92,1	89,4	86,5	83,0	79,2	76,4	73,6	71,1	68,7	67,5	67,2
Enseignants/es*													
69 490	73 989	72 300	72 197	71 287	70 078	73 752	70 964	71 642	72 718	70 486	68 253	66 847	64 627
(indice) 100,0	106,5	104,0	103,9	102,6	100,8	106,1	102,1	103,2	104,6	101,4	98,2	96,2	93,0
Ratio élèves/enseignants/es													
22,9	21,0	20,9	20,3	19,9	19,6	17,9	17,8	16,9	16,1	16,0	16,0	16,0	16,5

Sources: le vieillissement des enseignants du Québec, Dionne, Dufour et Maheux, MEQ, 1979 et Principales statistiques de l'éducation, 1973-74 — 1983-84.

* Enseignants à temps plein

Bien qu'on ait dû, dans le présent travail, se limiter généralement à l'observation de données sur les enseignants, indiquons ici que l'âge moyen des directeurs d'école et de l'ensemble des cadres scolaires se situe autour de 44 ans; l'âge moyen des professionnels non enseignants est par ailleurs de 40 ans, selon la même source.

Les données de 1983-1984 sur les enseignants incluent les enseignants mis en disponibilité[2] et les enseignants en congé pour diverses raisons (prêts de service, préretraite, maladie, maternité, étude). En 1984-1985, les enseignants mis en disponibilité sont aux environs de 1 587, mais la plupart travaillent quand même à temps plein, occupant diverses fonctions: la suppléance, c'est-à-dire le remplacement d'enseignants absents (environ la moitié occupe cette fonction), les prêts de service comme personnes-ressources dans plusieurs ministères, comme enseignants à l'enseignement régulier ou aux adultes ou encore à l'étranger, ou leur participation à des travaux professionnels. À ces 1 587 enseignants en disponibilité, s'ajoutent quelque 600 suppléants réguliers qui sont susceptibles, chaque année, d'être mis aussi en disponibilité. On compte également, pour cette même année, environ 4 500 enseignants en congé, dont quelque 1 900 en congé sans traitement.

Les enseignants en disponibilité se retrouvent en grande majorité dans l'enseignement secondaire pour le secteur francophone, soit plus de 90%, mais se répartissent par ailleurs assez également entre les deux ordres d'enseignement dans le secteur anglophone. Le secteur anglophone catholique est particulièrement touché, car il compte environ 600 enseignants en disponibilité. En termes de répartition géographique, en plus de la région de Montréal, les régions les plus touchées sont la région de Québec, le Saguenay-Lac-Saint-Jean et le Centre du Québec.

Quelques facteurs montrent que le secteur de l'enseignement professionnel demeurera touché ces prochaines années par les mises en disponibilité qui s'accroîtront dans ce secteur, soit: la diminution des élèves au secondaire; le réaménagement éventuel de l'enseignement professionnel, dont le report d'une partie après la cinquième du secondaire. De 1979-1980 à 1984-1985, le nombre d'élèves à l'enseignement professionnel est passé de 96 331 à 62 000. Au cours des trois prochaines années, on craint que ces effectifs ne baissent de 10% par année. De plus, plusieurs professeurs de ce secteur ont un nombre d'années d'expérience en industrie qui ne comptent pas dans le calcul de leurs années d'expérience pour la retraite, ce qui retardera d'autant leur départ. Ainsi, à titre d'exemple, dans une commission scolaire régionale, soit celle de La Mauricie[3], une étude indique que, si on ne compte que les années d'enseignement pour la retraite, 24 enseignants sur 72 pourront prendre leur retraite d'ici 1995, alors que 44 sur 72 pourraient le faire dans la même période si le calcul incluait les années d'expérience industrielle. De plus, on prévoit que, d'ici 1989-1990, le nombre de postes d'enseignants baissera du tiers. Enfin, il y a lieu de considérer que la mise à jour, pour les enseignants, se révèle sans doute plus difficile dans le secteur professionnel.

Quelque 2 700 ex-religieux qui ont atteint ou même dépassé l'âge de la retraite sont confrontés au même problème. Plusieurs de leurs années de service passées dans la vie religieuse ne comptent pas dans le calcul du montant de leur pension. Aussi, pour obtenir une pension comparable à celle de leurs collègues, doivent-ils demeurer dans l'enseignement jusqu'à 60, 65 et même jusqu'à plus de 70 ans. Ces enseignants de carrière sont en quelque sorte victimes d'une évolution dont ils ne doivent pas être les seuls à payer la note. C'est un dossier sans doute complexe[4] qui comporte des coûts importants mais, ainsi qu'en témoignent les discussions actuellement menées par les parties, cette question met en cause des principes d'équité sociale. Qu'il suffise de noter ici que, en récupérant toutes leurs années d'expérience pour le calcul de leur retraite, les ex-religieux pourraient libérer un nombre important de postes. Leurs représentants estiment que, pour 1985-1986, ce nombre pourrait atteindre 1 200.

---

2. Ces enseignants, tout en jouissant de la sécurité d'emploi, ont perdu leurs postes réguliers et sont alors mis en disponibilité; ils sont ainsi disponibles pour effectuer diverses tâches dans l'enseignement.
   Les présentes données proviennent surtout de la Direction générale des réseaux du ministère de l'Éducation et datent d'avril 1985.
3. Il s'agit d'une étude menée récemment par un comité d'éducateurs de cette commission scolaire et qui a pour titre *Une solution pour résorber les surplus de personnel à l'enseignement professionnel*.
4. Ce dossier a déjà été abordé dans l'avis du Conseil sur *La condition enseignante*, Québec, 1984, pp. 109-112

Le secteur anglophone devrait être, avec le secteur professionnel, le plus touché par la baisse des effectifs scolaires, comme l'illustrent les prévisions suivantes pour la région de Montréal. Il s'agit d'une baisse globale de l'ordre de 26%.

Évolution des effectifs étudiants anglophones dans la région de Montréal

		1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989
RÉGION EST	Jérôme Le Royer	5 068	4 934	4 400	4 100	3 800	3 575
	Sainte-Croix	363	309	275	240	225	200
	Verdun	801	762	725	650	600	550
	C.E.P.G.M.	16 978	15 420	14 675	13 435	12 225	11 650
	C.E.C.M.	18 962	17 346	15 350	13 850	12 650	11 725
RÉGION OUEST	Lakeshore	10 592	10 653	10 300	10 175	10 100	9 975
	Baldwin-Cartier	6 215	6 187	5 800	5 875	5 975	6 150
	Sault-St-Louis	3 832	3 611	3 375	3 225	3 125	3 000
	Sainte-Croix	1 257	1 148	1 075	1 010	950	900
	C.E.P.G.M.	8 681	8 317	7 150	6 815	6 300	5 800
	Total	**72 749**	**68 687**	**63 125**	**59 375**	**55 950**	**53 525**

Source: Ministère de l'Éducation, Direction générale des réseaux.

Depuis 1977, diverses mesures dites de résorption de personnel ont été mises en application pour réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité. Peut-on espérer qu'on puisse bientôt réintégrer tous ces enseignants dans les effectifs réguliers et qu'on puisse ouvrir la porte de la profession enseignante à de jeunes candidats? Toute prévision démographique comporte ici des risques, car plusieurs des variables en jeu échappent au contrôle de ceux qui font des prévisions, comme on l'a souligné déjà. Par exemple, des mesures similaires seront-elles poursuivies là où il n'y aurait plus d'enseignants mis en disponibilité? Certaines mesures, si elles étaient amplifiées dans les prochaines années, auraient sans doute un effet sur l'évolution des effectifs du personnel. En 1984-1985, 2 177 postes d'enseignants ont été libérés par des mesures de résorption, nombre qui ne comprend pas les 1 201 réaffectations qui consistent en des postes redonnés à des enseignants mis en disponibilité à la fin de l'année scolaire précédente (voir tableau, page 8).

Pour 1984-85, les quinze mesures suivantes de résorption et d'utilisation du personnel enseignant ont été mises en application; ces mesures visent essentiellement à libérer momentanément ou définitivement des postes qui sont ainsi offerts à des enseignants mis en disponibilité ou des enseignants réguliers affectés à la suppléance.

1. *Le congé sans traitement à temps partiel qui permet de partager un même poste entre plusieurs enseignants.*
2. *Le congé de préretraite, qui crée des postes pour des enseignants en disponibilité.*
3. *Le congé sabbatique à traitement différé. Il permet à un enseignant d'accomplir une pleine tâche à traitement réduit pendant quelques années (de 2 à 5 ans) pour ainsi obtenir une année de congé sabbatique à ce même traitement.*
4. *Le changement de catégorie d'emploi dans une commission scolaire, qui libère un poste d'enseignant.*

5. *Les prêts de service à des provinces canadiennes ou à des pays étrangers, ce qui libère d'autant des postes.*
6. *Les prêts de service dans des emplois occasionnels du réseau de la Fonction publique.*
7. *Les prêts de service auprès d'organismes communautaires.*
8. *Le recrutement prioritaire des enseignants en disponibilité pour des emplois réguliers du réseau de la Fonction publique.*
9. *Le transfert des droits pour l'enseignant permanent qui s'engage dans une autre commission scolaire et qui, ainsi, libère un poste pour un enseignant mis en disponibilité, ou encore pour l'enseignant en disponibilité qui accepte une relocalisation au-delà de 50 kilomètres.*
10. *La prime de séparation accordée à l'enseignant qui quitte définitivement sa fonction dans l'enseignement public.*
11. *Le congé sans traitement d'une année, ce qui permet l'engagement d'un enseignant en disponibilité.*
12. *La prise de retraite immédiate pour l'enseignant ayant 35 années de service reconnues par un des régimes de retraite.*
13. *La prise du congé de préretraite répartie sur deux ans, source encore de nouveaux emplois.*
14. *L'allocation de replacement d'un enseignant dans le secteur privé.*
15. *Le passage d'enseignants en disponibilité du secondaire au primaire en leur fournissant au besoin du recyclage.*

Mesures de résorption pour les quatre catégories de personnel

Catégorie	Enseignants	Cadres et gérants	Professionnels non enseignants	Soutien	Les quatre catégories de personnel	% de l'ensemble des mesures de résorption
Réaffectations	1 201	21	42	82	1 346	36,3%
Réaffectations suite au congé sabbatique	150	—	2	—	152	4,1%
Réaffectations suite au congé sans solde	90	—	1	—	91	2,5%
Réaffectations suite à un transfert de droit	87	—	—	1	88	2,4%
Relocalisations	158	1	—	13	172	4,7%
Primes de séparation	475	6	8	49	538	14,5%
Préretraites d'un an	561	32	14	36	643	17,3%
Préretraites d'un an réparties sur deux ans	33	—	—	—	33	1,0%
Postes réguliers de support	435	—	1	—	436	11,8%
Allocations de replacement	157	—	1	2	160	4,3%
Incitations à la retraite	14	—	—	—	14	0,3%
Cas « Z »[5]	4	—	2	1	7	0,2%
Autres[6]	13	2	3	5	23	0,6%
Total	**3 378**	**62**	**74**	**189**	**3 703**	**100,0%**

5. Cas « Z »: Des mesures en voie d'être officialisées très prochainement.
6. Dans la catégorie « Autres », les mesures de résorption suivantes sont regroupées: Départs sans prime (11), changements de catégorie de personnel (7), relocalisation permanente à la fonction publique (1) et relocalisations vers le secteur collégial (4).

Source: Ministère de l'Éducation, Direction générale des réseaux, 20 avril 1985.

Quant à l'évolution prévisible des effectifs d'élèves pour l'ensemble de l'enseignement primaire et secondaire, une étude du ministère de l'Éducation présente les tendances principales suivantes pour une période allant jusqu'en 1989-1990[7].

- à la maternelle 5 ans, les effectifs passeront de 91 367 élèves en 1985-1986 à 83 594 élèves en 1988-1989, baisse imputable au taux de natalité enregistré entre 1981 et 1983;
- le nombre d'élèves au primaire en 1989-1990 sera supérieur de 3,2% à celui de 1983-1984;
- au secondaire, plusieurs facteurs contribueront à une hausse à partir de 1986-1987 après une baisse importante depuis 1983-1984, soit les arrivées du primaire, l'impact des nouveaux cheminements de formation professionnelle, les mesures contre le « décrochage » scolaire et celles favorisant le retour aux études.

Prévisions d'effectifs d'élèves

	(1)	(2)
1983-1984	1 048 703	1 066 958
1984-1985	1 042 765	1 051 035
1985-1986	1 037 917	1 051 064
1986-1987	1 030 607	1 047 714
1987-1988	1 047 427	1 047 729
1988-1989	1 051 720	1 039 343
1989-1990	1 051 596	1 031 028
1990-1991		1 022 728
1991-1992		1 014 598
1992-1993		1 006 481
1993-1994		998 429
1994-1995		990 442

L'effectif total des commissions scolaires augmenterait de quelque 2 900 élèves entre 1983-1984 et 1989-1990.

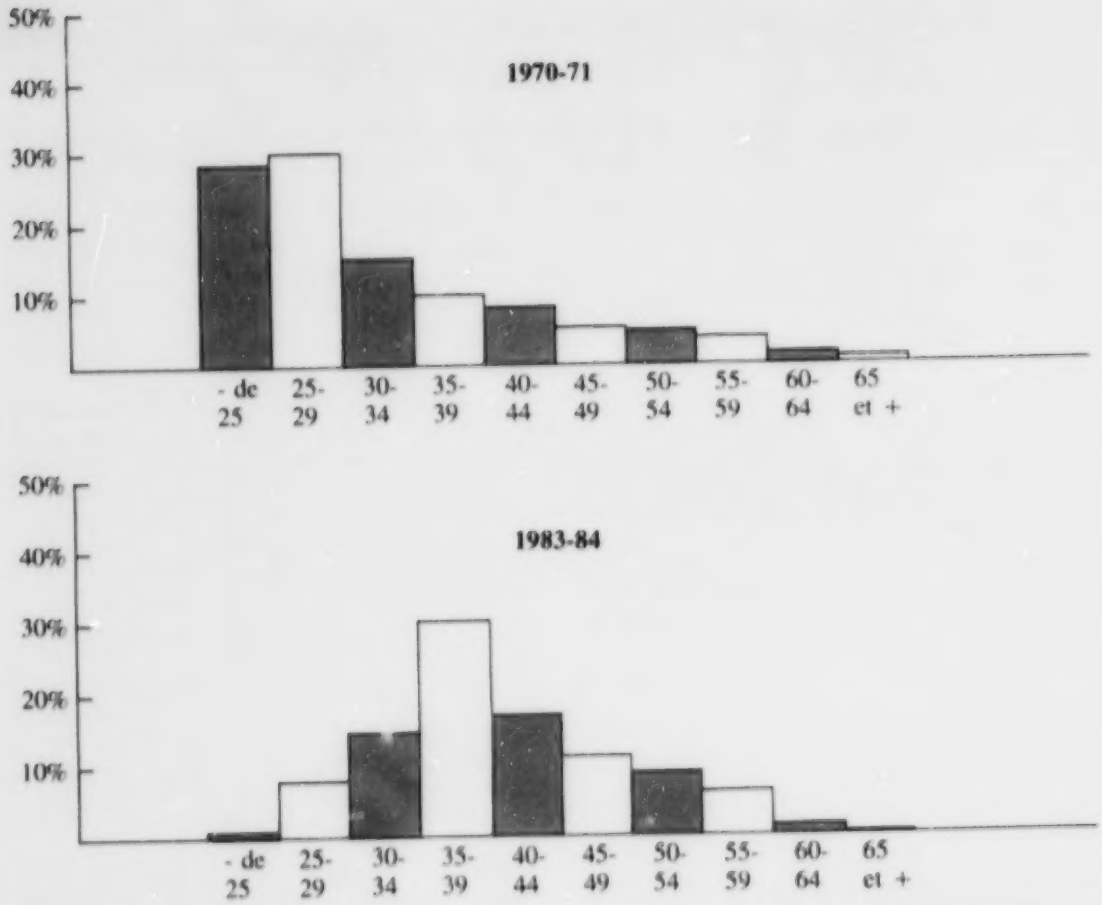
Pour sa part, la Centrale de l'enseignement du Québec s'appuie sur des prévisions de clientèles différentes[8].

Les différences de chiffres, observées dès le départ, peuvent s'expliquer: dans la première étude sont exclus les élèves à temps partiel et les élèves des maternelles 4 ans. Toutefois, même la stagnation des effectifs suffira vraisemblablement à créer, dans les prochaines années, un déplacement des concentrations actuelles d'enseignants vers des catégories d'âge plus élevé.

Les deux tableaux qui suivent illustrent le phénomène de la concentration d'enseignants dans quelques catégories d'âge, ce qui contribuera à maintenir assez bas le taux de sortie de la profession dans les prochaines années.

---

7. Ministère de l'Éducation, *Prévision du nombre d'élèves des commissions scolaires du Québec de 1984-1985 à 1989-1990*, par René Le Corre, 1984.
8. CEQ: Centrale de l'enseignement du Québec, *Des solutions pour avancer*. Cahier de consultation des enseignantes et enseignants du Québec.



Qu'en est-il exactement des entrées et des sorties? Le tableau suivant montre une baisse sensible des entrées et des sorties entre 1980 et 1983 inclusivement. De plus, l'analyse plus poussée de la situation pour une année donnée, soit 1983-1984, indique que très peu de jeunes diplômés auraient été engagés avec le statut de régulier à temps complet. Environ le quart ont été des jeunes, embauchés à temps partiel ou à la leçon. Et, la majorité des entrées a consisté en des retours à l'enseignement d'enseignants qui avaient quitté leurs fonctions depuis plusieurs années. Un tel phénomène a pour effet de diminuer d'autant l'accès de jeunes candidats à la profession[9]. Quelque 3 200 jeunes diplômés en enseignement arrivent, chaque année, sur le marché du travail. En 1982, le taux de chômage était de 8,1% chez les hommes et de 14,5% chez les femmes ayant obtenu leur diplôme 2 ans plus tôt. De plus, on peut craindre que nombre de ceux qui travaillent aient un emploi dans un secteur autre que l'enseignement, car plusieurs administrateurs s'accordent à établir à environ 25% le pourcentage de jeunes diplômés qui obtiennent, chaque année, un emploi à temps complet dans l'enseignement.

9. Ce manque de place aux jeunes soulève un problème particulier: les jeunes candidats à l'enseignement ont un délai de cinq ans pour réussir une période de probation de deux ans, leur donnant droit à un permis d'enseignement, mais il leur devient très difficile de répondre à cette exigence vu les difficultés d'emploi.

Les arrivées et départs chez les enseignants réguliers temps plein du réseau public pré-collégial, Québec, 1979 à 1983

ARRIVÉES				DÉPARTS			
30 sept.	hommes	femmes	total	30 sept.	hommes	femmes	total
1983	333	863	1 196	1982	927	2 059	2 986
1982	421	1 155	1 576	1981	748	1 744	2 492
1981	386	1 036	1 422	1980	878	1 973	2 851
1980	547	1 165	1 712	1979	1 100	2 391	3 491

Sources: fichier PERCOS 1979 à 1983, DEED, MEQ.

Une étude en cours, dont les résultats ne sont pas encore publiés, à la direction des études économiques et démographiques du ministère de l'Éducation, sur les sorties prévisibles dues à la prise de la retraite, donne des indications intéressantes. On constate, en effet, que le nombre de prises de retraite demeurerait relativement bas pour les prochaines années, se situant à environ 700 et montant graduellement pour atteindre le millier en 1989-1990. Cette progression demeurerait constante pour atteindre les deux mille vers l'an 2000. Cette progression du nombre des retraites se ferait donc lente et ne saurait en soi contribuer, dans les prochaines années, à favoriser suffisamment l'embauche de jeunes, bien qu'un bon nombre de départs peut être dû chaque année à d'autres facteurs, soit surtout les démissions et les changements de statut ou de fonctions.

Cet inventaire de la situation conduit à faire les constatations suivantes:

- Une certaine stabilisation prévisible des effectifs d'élèves pour les dix prochaines années aura pour effet de ralentir quelque peu le vieillissement du personnel enseignant qui, toutefois, devrait se poursuivre. Et, dans la mesure où l'on voudra améliorer de façon significative la composition des équipes d'enseignants dans les écoles — actuellement, un bon nombre compte très peu d'éléments d'une relève vraiment jeune — des mesures devront être prises pour favoriser davantage l'entrée de jeunes enseignants.

- La situation devrait demeurer beaucoup plus problématique dans certains secteurs et dans certaines régions: l'enseignement professionnel; le secteur d'enseignement anglophone; les régions de Montréal, de Québec, du Centre du Québec et du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

1.2 L'enseignement collégial

L'expression depuis longtemps consacrée d'« explosion scolaire » convient parfaitement à l'évolution des effectifs d'étudiants dans le secteur de l'enseignement collégial, telle qu'elle s'est déroulée depuis le début de l'établissement des cégeps. Les chiffres sont ici d'une grande éloquence: de 14 077 étudiants inscrits en 1967-1968 à l'enseignement collégial public, on passe à 131 264 en 1982-1983[10].

10. L'enseignement collégial privé comptait 23 718 élèves en 1967-1968 et ce n'est vraiment pas dans ce secteur que le collégial public a puisé le gros de sa clientèle.

Évolution des effectifs étudiants réguliers inscrits à temps plein au collégial depuis 1967-1968

Année	Nombre d'élèves	Année	Nombre d'élèves	Année	Nombre d'élèves	Année	Nombre d'élèves
67-68	14 077	71-72	75 680	75-76	103 036	79-80	117 318
68-69	35 658	72-73	85 247	76-77	106 174	80-81	118 054
69-70	49 118	73-74	94 970	77-78	118 340	81-82	123 377
70-71	62 347	74-75	99 253	78-79	120 773	82-83	131 264

Source: *Bulletin statistique du Québec*, Vol. 8 no 7, p. 15

En 1984-1985, l'enseignement collégial comprend 137 837 élèves à temps plein et les enseignants sont au nombre de 9 707 répartis ainsi entre les deux secteurs: enseignement général 5 688; enseignement professionnel 4 019. Le tableau suivant présente la répartition en catégories d'âge des divers types de personnel oeuvrant dans les cégeps, selon une compilation de données fournies pour l'année 1982-1983.

Répartition du personnel des cégeps en catégories d'âge 1982-1983

Personnel	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 & plus	Total
Cadres et hors cadres	1	5	41	139	180	107	63	23	14	3	576
Personnel de gérance	1	9	37	38	31	28	24	25	21	1	215
Professionnels	3	26	139	267	181	96	56	33	23	—	824
Enseignants à l'enseignement régulier	36	672	2 090	2 869	2 046	949	617	346	172	24	9 821
Enseignants aux adultes	7	18	23	14	3	2	—	—	—	—	67
Total	**48**	**730**	**2 330**	**3 327**	**2 441**	**1 182**	**760**	**427**	**230**	**28**	**11 503**

Source: SIMEQ, ministère de l'Éducation

Le tableau ci-dessus montre que des concentrations d'effectifs d'enseignants se situent entre 30 et 45 ans et que l'âge moyen est d'environ 39 ans. Qu'arrivera-t-il dans les prochaines années? Il faut ici tenir compte du fait qu'en 1984-1985, on compte 743 enseignants mis en disponibilité et, si l'on en juge par le nombre relativement bas de postes libérés grâce à quelques mesures de résorption de personnel, il faut craindre que la profession demeurera peu accessible à des jeunes et qu'à l'exemple du primaire et du secondaire, elle verra croître sensiblement son âge moyen, ce qui suscitera les mêmes interrogations que celles soulevées précédemment.

Les quelques mesures de résorption appliquées au collégial libèrent en effet peu de postes chaque année. Ainsi, pour 1984-1985, ont été accordées: 29 primes de séparation, surtout à des jeunes enseignants mis en disponibilité qui, ainsi, sortent du secteur de l'enseignement collégial; 29 retraites anticipées; 9 primes de déplacement; 8 mesures de recyclage contre démission. Ces mesures libèrent donc en bonne partie des jeunes et ne contribuent aucunement dans ce cas à diminuer le vieillissement. C'est dans la famille des techniques infirmières qu'on trouve le plus de mises en disponibilité, soit 162 postes d'enseignants en 1984-1985.

Bien que les effectifs d'étudiants ne constituent pas automatiquement la seule variable qui détermine les besoins d'effectifs en personnel enseignant, ce facteur devrait se révéler de loin le plus important pour les dix prochaines années, car on ne peut s'attendre à une modification importante ni du taux d'encadrement des élèves ni du règlement pédagogique, à moins que les parties apportent dans les conventions collectives des changements à des facteurs importants tels que la tâche des professeurs.

Il est même difficile de prévoir les effectifs étudiants dans les cégeps pour les prochaines années, car plusieurs facteurs en influencent l'évolution. Ainsi, un document de travail provenant de la Direction générale de l'enseignement collégial, daté en juin 1983, analyse la question et rappelle le lien étroit existant entre la croissance importante de ces effectifs, constatée depuis 1980, et l'état de chômage chronique chez les 15-24 ans[11]. Ce document souligne aussi comme facteurs directs de cette évolution: l'accroissement du taux de passage des élèves du secondaire au collégial, l'accroissement du nombre d'adultes, l'étalement de la durée des études, la croissance des effectifs féminins, l'intérêt grandissant pour les études professionnelles.

Le tableau de la page suivante fournit des prévisions éclairantes; celles-ci portent à la fois sur les étudiants et sur les besoins de professeurs, tout en distinguant l'enseignement professionnel et l'enseignement général. Elles proviennent d'une analyse qui fournit de plus des prévisions par région, ce qui serait fort utile à ceux qui devraient définir éventuellement une politique d'emploi. Une grande inconnue demeure: l'importance accrue que pourrait prendre l'inscription des adultes au collégial dans les prochaines années.

Les prévisions actuelles des effectifs étudiants sur une période de dix ans démontrent une baisse constante qui conduira à une diminution sensible de postes d'enseignants. L'observation de la répartition de ce personnel en catégories d'âge indique assez clairement qu'il y aura durant cette période peu de sorties volontaires ou tout au moins courantes (retraités) et, conséquemment, encore moins de recrutement. L'évolution entre 1982 et 1984 illustre l'importance du ratio élèves-enseignant dans la détermination de ces effectifs. Un secteur comme celui des techniques infirmières connaît déjà un surplus important de personnel, avons-nous constaté, mais c'est le cas également de quelques autres secteurs qui connaissent des surplus de personnel assez importants, soit: éducation physique (42 mises en disponibilité); bâtiment (37); philosophie (41); psychologie (31); français (45); anglais (27)[12].

Quelques cégeps devraient subir des baisses d'effectifs beaucoup plus accentuées que les autres dans ce même laps de temps, soit, d'ici 1994, les cégeps suivants: Collège de la Gaspésie, Collège de Jonquière, Collège de Shawinigan, Campus de Lennoxville (Collège Champlain), Collège de Saint-Jérôme, Campus Saint-Lambert-Longueuil, Collège Dawson, Collège John Abbott (Collège Champlain), Collège Vanier.

Ces prévisions permettent donc de porter un diagnostic qui rejoint celui posé sur l'évolution des effectifs du personnel enseignant de l'enseignement primaire et secondaire[13]. Il y aura donc lieu, à la fin de cette analyse étendue aux divers secteurs de l'enseignement, de voir comment l'application de plusieurs mesures de redressement pourrait convenir à ces secteurs, tout en tenant compte de leurs spécificités.

---

11. Ministère de l'Éducation, Direction générale de l'enseignement collégial, *Analyse des caractéristiques de l'effectif collégial et de phénomènes liés à l'admission et à la poursuite des études collégiales*, Jeannine Lamonde, juin 1983.
12. Ces données proviennent d'un relevé de décembre 1984 du ministère de l'Éducation.
13. La publication toute récente d'une autre étude démographique, également de Daniel Maisonneuve, basée sur une nouvelle méthodologie, conduit à prévoir, pour l'ensemble de l'enseignement collégial, une diminution des élèves moins prononcée dans les prochaines années, puis à partir de 1991, une remontée pour les 15 années suivantes de quelque 10 000 élèves, remontée qui s'annonce d'ailleurs selon le présent tableau (ministère de l'Éducation, 1985).

Prévisions de personnel enseignant dans les CEGEPS

	Observations				Prévisions									
	80-81	81-82	82-83	83-84	84-85	85-86	86-87	87-88	88-89	89-90	90-91	91-92	92-93	93-94
Élèves à temps plein	117 895	123 300	131 210	137 115	137 837	135 511	133 053	129 170	127 733	125 094	121 952	120 090	122 225	124 518
Professeurs (ETC)	9 266	9 834	10 388	10 008	9 707	9 543	9 370	9 097	8 995	8 809	8 588	8 457	8 607	8 767
Rapport: élèves/professeurs	12,7	12,6	12,6	13,7	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2	14,2
% des élèves au général	46,7	47,7	46,8	46,9	46,6	45,8	44,9	44,3	43,8	43,8	43,3	43,3	43,4	43,4
% des élèves au professionnel	53,3	52,3	53,2	53,1	53,4	54,2	55,1	55,7	56,2	56,2	56,7	56,7	56,6	56,6
% des professeurs au général	59,9	59,3	59,0	58,6	58,6	58,0	57,3	56,8	56,4	56,4	56,1	56,1	56,1	56,1
- Proportion (%) des professeurs enseignant des matières générales parmi l'ensemble des professeurs enseignant aux élèves du professionnel -	24,8	22,2	22,9	22,0	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5	22,5
Professeurs au général	5 552	5 835	6 132	5 865	5 688	5 535	5 369	5 167	5 073	4 968	4 818	4 744	4 829	4 918
Professeurs au professionnel	3 714	3 999	4 256	4 143	4 019	4 008	4 001	3 930	3 922	3 841	3 770	3 713	3 778	3 849

Source: Service de démographie scolaire, Ministère de l'Éducation, par Jacques Lavigne et Daniel Maisonneuve.

1.3 L'enseignement universitaire

Les données suivantes sur l'évolution des effectifs en milieu universitaire canadien témoignent des effets de l'explosion démographique d'après-guerre. On constate que les effectifs étudiants ont plus que triplé en l'espace de 20 ans. Quant au corps professoral, il a plus que quadruplé en raison, en partie, de la diminution du ratio étudiants/professeur. Ainsi, comme on a pu l'observer pour les autres secteurs, une embauche aussi considérable dans une période relativement courte devait conduire à de fortes concentrations dans les catégories d'âge plus jeune[14].

Ratio étudiants-professeur dans les universités canadiennes de 1962-1963 à 1981-1982

Année	Inscriptions d'équivalents-plein temps (pour cette étude)	Professeurs d'université équivalents-plein temps (pour cette étude)	Ratio étudiants-professeur
1962-63	155 781	9 983	15,6
1963-64	176 935	11 406	15,5
1964-65	198 849	13 256	15,0
1965-66	228 585	15 106	15,1
1966-67	258 600	17 992	14,4
1967-68	286 107	20 878	13,7
1968-69	299 732	23 580	12,7
1969-70	334 815	27 299	12,3
1970-71	361 661	30 755	11,8
1971-72	374 823	33 654	11,1
1972-73	372 673	34 699	10,7
1973-74	385 844	35 512	10,9
1974-75	403 589	37 428	10,8
1975-76	431 400	38 125	11,3
1976-77	440 158	39 560	11,1
1977-78	444 749	40 209	11,1
1978-79	440 087	40 806	10,8
1979-80	447 981	41 004	10,9
1980-81	464 241	41 188	11,3
1981-82*	486 491	41 222	11,8

* Préliminaire

Remarque: Le ratio étudiants-professeur inclut les professeurs à temps partiel, computés sur une base d'équivalence-plein temps par un quotient de 4 à 1. Le nombre de professeurs à temps partiel a été estimé. Pour compter les inscriptions d'étudiants équivalents-plein temps, aux niveaux du premier, du deuxième et du troisième cycle, on a computé les étudiants à temps partiel par un quotient de 3 à 1.

Source: Ce tableau a été préparé pour la Commission par Max von ZurMuchlen, à partir de données fournies par Statistique Canada sur les inscriptions à plein temps et à temps partiel et les professeurs à plein temps.

Au Québec, l'augmentation des effectifs étudiants d'université à été plus considérable encore: sur une période de 10 ans, soit entre 1962-1963 et 1971-1972, ces effectifs sont passés de 24 631 à 69 904 pour ainsi augmenter de 183%, alors que l'augmentation canadienne fut de 143%' sur une période de 20 ans, cette différence d'effectifs étudiants s'est encore accrue et on peut attribuer en bonne partie cet écart à l'effort particulier de démocratisation et de rattrapage dans l'enseignement québécois.

---

14. Symons, H.B. Thomas et James E. Page, *Où trouver l'équilibre?* Rapport de la Commission sur les études canadiennes, Association des universités et collèges du Canada, 1984, p. 143.

En ce qui concerne l'analyse de l'évolution des effectifs du corps professoral des universités québécoises, le Conseil des universités a transmis au ministre de l'Éducation un avis qui présente des données pour l'ensemble du Québec, pour chacune des grandes familles et pour chaque université[15]. Cette étude décrit l'évolution du personnel scientifique entre 1973-1974 et 1982-1983. On y constate une évolution qui varie beaucoup selon les disciplines. La famille des Sciences pures et appliquées est celle qui a connu l'augmentation la plus faible de personnel, après celles des Lettres. L'augmentation de l'ensemble des effectifs étudiants a été de 51% alors que celle du personnel scientifique a été de 20%.

Évolution des effectifs universitaires québécois, 1973-74 — 1982-83

		Clientèles		Personnel scientifique	
	Année	EETC	Δ %	Nombre	Δ %
Sciences de la santé	1973-74	8 906	+ 36%	839	+30%
	1982-83	12 072		1 093	
Sciences pures et appliquées	1973-74	19 837	+ 50%	2 131	+10%
	1982-83	29 781		2 353	
Sciences humaines	1973-74	34 200	+ 44%	1 932	+27%
	1982-83	49 123		2 451	
Administration	1973-74	12 793	+118%	295	+87%
	1982-83	27 888		553	
Lettres	1973-74	10 759	+ 4%	733	+ 1%
	1982-83	11 184		726	
Arts	1973-74	3 283	+ 77%	218	+ 70%
	1982-83	5 795		371	
Autres	1973-74	—		130	+ 23%
	1982-83	—		160	
Ensemble	1973-74	89 778	+ 51%	6 412	+20%
	1982-83	135 843		7 713	

Source: Avis du Conseil des universités, 1983, p. 21

Pour cette même période, il est intéressant d'observer le tableau suivant qui illustre bien l'évolution du personnel scientifique dans des catégories d'âge.

---

15. Conseil des universités, *Avis au ministre de l'Éducation sur le maintien et le renouvellement du personnel scientifique dans les universités québécoises*, mars 1984. Le « personnel scientifique » désigne le personnel professionnel à l'enseignement et/ou à la recherche engagé à temps plein.
En ce qui a trait à l'enseignement universitaire, le Conseil s'appuie largement sur les travaux récents du Conseil des universités, l'apport complémentaire consistant surtout à les situer ici dans le contexte global de l'ensemble du système québécois d'enseignement.

Évolution du personnel dans les catégories d'âge

Année	– 29	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	60 +	Total
1973	738	1 605	1 341	1 065	700	455	284	224	6 412
1974	664	1 580	1 429	1 114	776	512	296	248	6 619
1975	646	1 641	1 487	1 187	862	527	330	260	6 940
1976	545	1 678	1 591	1 272	915	581	361	300	7 243
1977	474	1 523	1 738	1 267	980	613	402	320	7 317
1978	423	1 322	1 802	1 306	1 040	678	448	339	7 358
1979	345	1 227	1 813	1 351	1 083	736	485	354	7 394
1980	320	1 109	1 801	1 459	1 141	823	490	403	7 546
1981	253	968	1 801	1 550	1 196	872	534	433	7 607
1982	207	862	1 703	1 724	1 214	944	585	474	7 713

Source: Avis du Conseil des universités, 1983, p. 7

On constate ici une baisse constante des effectifs dans les catégories les plus jeunes et une augmentation continue des autres catégories. L'âge moyen passe ainsi de 39,5 à 43,8 ans et cela malgré l'augmentation quand même importante des effectifs étudiants. En 1973, les entrées dans la profession étaient de 803, dont 530 dans les 34 ans et moins; en 1982, les entrées ont baissé à 263, dont 140 chez les plus jeunes.

Quant à des prévisions de personnel, le Conseil des universités les situe sur une période de 20 ans et les base sur les hypothèses suivantes: a) les départs de la profession sont calculés pour les diverses catégories d'âge, sauf pour les 60 ans et plus, selon les taux observés entre 1973-1974 et 1981-1982; b) le nombre annuel d'entrées est égal au nombre de départs de l'année précédente, moins 2% pour la période 1983-1988, et ce nombre est égal au nombre de départs pour la période 1988-2003 (hypothèse qui tient compte des prévisions budgétaires des prochaines années: restrictions et économies à court terme, espoir ensuite d'amélioration, stabilisation des clientèles); c) la retraite se situe dorénavant à 70 ans, vu la levée de l'obligation de prendre la retraite à 65 ans. Le tableau suivant illustre ces prévisions.

Évolution de l'âge du personnel, 1982-83 — 2002-03

Année	Nombre	Âge moyen	–35	55 et +
1982-83 (données réelles)	7 713	43,8	14%	14%
1987-88	6 972	47,3	11%	25%
1992-93	6 972	47,7	15%	31%
1997-98	6 972	47,7	17%	32%
2002-03	6 972	47,4	17%	32%

Source: Avis du Conseil des universités, p. 30.

On peut résumer ainsi la situation: c'est entre 1982 et 1988 que le personnel scientifique voit son âge moyen augmenter rapidement, passant de 43,8 à 47,3; le nombre des 35 et moins baisse au cours de cette même période pour ensuite se maintenir puis augmenter quelque peu; le pourcentage des 55 ans et plus va plus que doubler en 10 ans, pour ensuite se maintenir pour les dix années suivantes. En 2002-03, la répartition des âges est assez équilibrée, sauf aux deux extrêmes, comme l'illustre le tableau suivant.

Répartition des âges du personnel scientifique, 1983-84 — 2002-03

Année		29 +	30 34	35 39	40 44	45 49	50 54	55 59	60 +	Total	âge moyen
1983-84	N	188	790	1 476	1 655	1 274	966	638	571	7 559	
	0/0	2,5	10,4	19,5	21,9	16,9	12,8	8,4	7,6	100,0	44,7
1984-85	N	174	726	1 292	1 558	1 306	995	683	675	7 408	
	0/0	2,3	9,8	17,4	21,0	17,6	13,4	9,2	9,1	100,0	45,4
1985-86	N	162	669	1 140	1 449	1 311	1 022	724	783	7 259	
	0/0	2,2	9,2	15,7	20,0	18,1	14,1	10,0	10,8	100,0	46,2
1986-87	N	152	620	1 014	1 337	1 294	1 044	760	894	7 114	
	0/0	2,1	8,7	14,3	18,8	18,2	14,7	10,7	12,6	100,0	46,9
1987-88	N	160	598	921	1 233	1 262	1 058	793	946	6 972	
	0/0	2,3	8,6	13,2	17,7	18,1	15,2	11,4	13,6	100,0	47,3
1992-93	N	258	776	839	940	1 041	1 024	888	1 206	6 972	
	0/0	3,7	11,1	12,0	13,5	14,9	14,7	12,7	17,3	100,0	47,7
1997-98	N	276	875	912	887	891	896	856	1 379	6 972	
	0/0	4,0	12,6	13,1	12,7	12,8	12,8	12,3	19,8	100,0	47,7
2002-03	N	285	923	975	920	854	809	777	1 428	6 972	
	0/0	4,1	13,2	14,0	13,2	12,2	11,6	11,2	20,5	100,0	47,4

Source: Avis du Conseil des universités, p. 29.

Le Conseil des universités en tire plusieurs conclusions:

a) il existe un réel problème de vieillissement dû surtout à la faiblesse actuelle de recrutement;

b) ce problème devrait se résorber graduellement vers l'an 2000 alors que de plus en plus de professeurs devront être remplacés, mais entre temps la situation demeurera problématique;

c) ce problème risque d'entraîner un affaiblissement des programmes d'études avancées et de recherche, une certaine désaffection pour les études de doctorat et, éventuellement, de graves difficultés quand viendra le moment de recruter un plus grand nombre de nouveaux professeurs;

d) cette conjoncture est à court terme rendue plus difficile par la Loi 15, qui a pour effet de contribuer au vieillissement en laissant dorénavant volontaire la retraite à 65 ans[16].

Le Conseil des universités note que, de quelque 800 qu'il était au début des années 70, le rythme actuel des entrées a baissé chaque année pour se situer maintenant à moins de 300. Ainsi, dans certains secteurs comme celui des sciences humaines, le recrutement est à peu près nul[17]. D'où la perte de ressources que constitue le non engagement de diplômés disponibles; d'où le renoncement qui s'ensuit chez les étudiants à poursuivre leurs études jusqu'au doctorat. La Commission des études canadiennes déplore également, pour l'ensemble du Canada, une perte considérable de ressources humaines, surtout quand on considère le prix que coûte à la société le cheminement nécessaire à l'obtention d'un doctorat. La Commission constate encore qu'une bonne part des recrues sont reléguées aux rangs inférieurs, sans permanence et exposées à toutes les incertitudes de l'avenir, ce qui est de nature à compromettre encore davantage le développement de la recherche. De plus, la Commission note que 25% des affectations nouvelles ou de remplacement vont à des non-canadiens[18].

16. Conseil des universités, *op. cit.* p. 63.
17. *Ibid*, p. 52.
18. Rapport de la Commission sur les études canadiennes, *op. cit.*, p. 159.

Pour les années 90, la Commission appréhende une demande trop forte de jeunes recrues et la répétition de ce qui s'est produit dans les années 60, le recours à un grand nombre de professeurs étrangers pour répondre à la demande. D'où le besoin de prévoir une telle évolution afin de préparer le personnel hautement qualifié qui sera nécessaire à ce moment.

Plus précisément au Québec, le rythme annuel d'embauche se situera aux environs de 500 professeurs au cours des années 90, selon les évaluations du Conseil des universités qui précise que la production annuelle actuelle de doctorats québécois est d'environ 350, dont 56% seulement pour le secteur francophone. Déjà, certaines familles manquent de candidats, comme l'informatique, le génie ou les biotechnologies, alors que plusieurs familles des sciences humaines connaissent des surplus.

Le Conseil des universités établit à 20% le taux minimum nécessaire de chercheurs de moins de 35 ans pour assurer le dynamisme d'une équipe: Actuellement, ce taux ne dépasse pas 14% et les prévisions laissent croire à une baisse au cours des prochaines années. Dans son avis au ministre de l'Éducation, le Conseil des universités recommande deux mesures principales de redressement[19].

Conclusion

Aucun secteur de l'enseignement n'a été épargné par une évolution des effectifs étudiants qui, après avoir connu de fortes poussées, semble maintenant parvenue à une certaine stabilité.

- À l'enseignement primaire et secondaire, le nombre d'élèves se maintiendra tout au plus autour de 1 050 000 d'ici 1990. Compte tenu de la répartition du personnel dans les différentes coupes d'âge, l'accroissement de l'âge moyen devrait se poursuivre dans les prochaines années, ainsi que l'accès très réduit des jeunes diplômés à cette profession, particulièrement dans certains secteurs — enseignement professionnel et milieu anglophone et dans des régions telles que Montréal, Québec, Saguenay-Lac-St-Jean et le Centre du Québec.
- À l'enseignement collégial, malgré des difficultés liées aux prévisions des effectifs étudiants, on avance l'hypothèse d'une baisse constante, le nombre d'étudiants à temps plein passant de 137 837 en 1984-1985 à 124 518 en 1993-1994; pendant ce temps, le nombre actuel d'enseignants accuserait également une baisse sensible. Les effets seraient encore évidents sur l'inaccessibilité de la profession à de jeunes recrues.
- À l'enseignement supérieur, le Conseil des universités démontre la stagnation du nombre des professeurs, qui demeurera autour de 7 000 pour les 20 prochaines années. Encore ici, on prévoit un vieillissement du personnel, du moins pour les prochaines années.

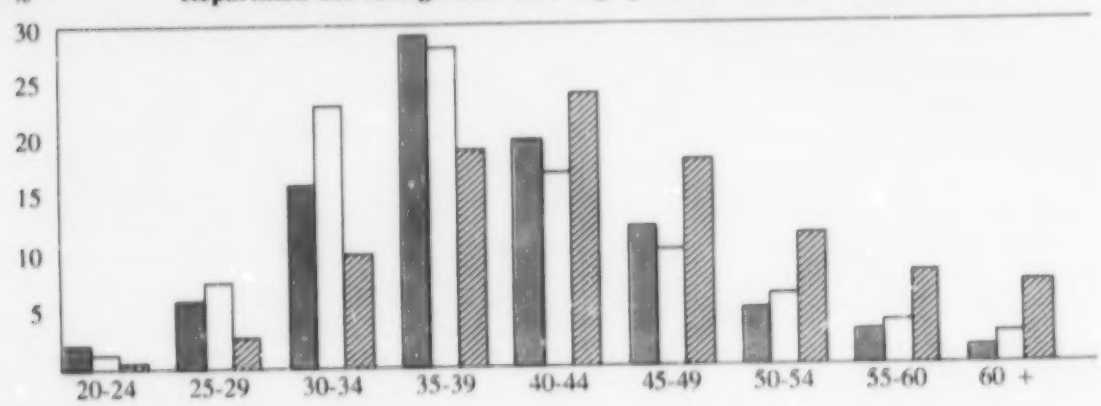
Ces prévisions laissent donc voir des difficultés pour les prochaines années quant à l'accessibilité de la profession enseignante aux jeunes diplômés. Car la réduction des entrées, conséquence de la stagnation et surtout de la baisse des effectifs dans plusieurs secteurs, se voit ici accentuée par le nombre également bas de sorties de la profession, vu la façon dont se répartit le personnel dans les diverses catégories d'âge.

Cette répartition du personnel enseignant et du personnel scientifique présente une grande similitude dans les trois ordres, bien que l'âge moyen soit plus élevé à l'enseignement universitaire, alors que, par ailleurs, le partage entre les coupes d'âge y est en déséquilibre moins prononcé.

---

19. Conseil des universités, op. cit. pp. 72-80.
    Que le ministère de l'Éducation et les établissements universitaires prennent les mesures nécessaires pour assurer jusqu'en 1992-93 une croissance annuelle de 1% du personnel scientifique des universités québécoises, cette mesure ayant comme objectif spécifique d'accroître jusqu'à 20% la proportion des jeunes dans le personnel scientifique des universités québécoises.
    De mettre sur pied un programme spécifique destiné à la création annuelle au cours des 10 prochaines années de 40 postes au sein du corps professoral des universités québécoises et au financement de chacun de ces postes pour une durée de 10 ans.

Répartition des enseignants selon l'âge pour les 3 secteurs, 1983-1984



■ : enseignement primaire et secondaire

□ : enseignement collégial

▨ : enseignement universitaire

Tout en expliquant en partie le vieillissement du personnel enseignant, de telles distributions selon l'âge laissent prévoir, sinon pour l'ensemble de chaque ordre d'enseignement, du moins dans des secteurs ou dans des endroits précis, des sauts brusques dans les taux de départs, ce qui poserait de plus, dans ces cas, des défis pour un recrutement de qualité et pour le maintien d'une certaine continuité pédagogique dans les établissements.

2. Aspects sociologiques et pédagogiques du « vieillissement du personnel »

Face aux difficultés actuelles de l'emploi qui touchent particulièrement les jeunes et à une époque où les changements transforment continuellement le monde du travail, il est tentant pour une société de dévaloriser ses aînés et de les inciter à quitter la vie « active ». De fait, ces dernières années, nombre de ces travailleurs ont été victimes de discrimination à cause de leur âge. Les témoignages sont nombreux à cet égard et des recherches américaines le démontrent clairement[1]. Bien des préjugés ont cours sur les travailleurs moins jeunes: leurs facultés intellectuelles déclineraient sensiblement, leur santé chancelante les handicaperait sérieusement; ils feraient preuve de rigidité dans leur comportement et se montreraient incapables de poursuivre leur développement; leur compétence et leur rendement baisseraient; ils seraient incapables d'accepter l'autorité exercée par des plus jeunes.

Qu'en est-il exactement? Les aînés constituent-ils vraiment une main-d'oeuvre diminuée, dépassée, qu'il faut remplacer par une main-d'oeuvre jeune qui offrirait la garantie du dynamisme et de la compétence? N'y aurait-il que des considérations humanitaires à l'égard des aînés, qui motiveraient quelque ralentissement d'une politique de « rajeunissement » de la main-d'oeuvre comme justement celle de l'enseignement? Ou une telle politique ne serait-elle atténuée qu'à cause des coûts qu'elle entraîne? Ou encore, là où il n'y a pas de sécurité d'emploi et de régime de retraite, serait-ce pour payer des salaires moins élevés que des entreprises remplacent souvent leurs aînés par des jeunes travailleurs?

Nombre de recherches ont été menées en milieu industriel et leurs résultats présentent souvent de l'intérêt pour l'ensemble des champs d'activités, même pour celui de l'enseignement. En milieu même d'éducation, les recherches sur les incidences de l'âge se font moins nombreuses et leurs résultats, moins concluants. Mais la consultation de plusieurs milieux scolaires fournit des informations qui se révèlent fort utiles et complémentaires. C'est en définitive sur la complémentarité des résultats de plusieurs types de démarches — expérimentales, empiriques, réflexives — qu'il faut compter pour mieux comprendre le comportement au travail, particulièrement en milieu d'éducation.

2.1 Le vieillissement, un phénomène à mieux connaître

2.1.1 Quelques distinctions nécessaires

Le terme « vieillissement » doit être nuancé pour mieux saisir une réalité qu'il faut aborder avec discernement, du moins si l'on veut résister aux jugements hâtifs souvent portés sur ce phénomène, particulièrement en regard du travail dans nos sociétés industrielles. Une première distinction s'impose, soit entre les concepts « vieillissement » et « vieillesse ». La *vieillesse* constitue la phase terminale d'un long processus qui recouvre en réalité plusieurs âges de la vie. C'est à cette dernière phase qu'on associe généralement la diminution sérieuse et irréversible des forces physiques qui se traduit par un relâchement musculaire, le durcissement des artères, la fragilité des os, le ralentissement des réflexes. Cette phase est naturellement exclue ici, car nos réflexions portent plutôt sur les comportements au travail de ceux qui, encore relativement jeunes, ont quand même accumulé un bon nombre d'années de service; on les appelle les aînés.

---

1. Ministère du Travail, *Les travailleurs âgés*, Examen de littérature, par Normande Lewis, 1979.
   Cette étude mentionne, entre autres, près d'une vingtaine de recherches américaines sur la discrimination au travail, pp. 43-59.
   Dans les pages qui suivent sur le travail en milieu industriel, plusieurs références seront puisées dans cet inventaire.

Le *vieillissement biologique* nous est de plus en plus présenté comme un phénomène normal dont les manifestations varient grandement d'un individu à un autre.. Les progrès considérables de la médecine moderne contribuent sans doute à atténuer ses effets ou encore à les repousser à plus tard dans la vie de nombre d'individus. Le *vieillissement psychique* aurait des effets qui se feraient sentir encore plus tard dans la vie de chacun et avec moins d'évidence encore, selon un courant de pensée connu. Ce courant met ainsi l'accent sur l'orientation positive des personnes[2], sur leurs possibilités de développement, sur leurs capacités d'apprendre et de s'adapter à la vie jusqu'à un âge avancé[3]. Dans une communication sur *Les dynamismes positifs du vieillissement*[4], le professeur Leclerc et un collaborateur, le professeur Jacques Proulx, se réfèrent à plusieurs recherches: les recherches de Grannick et de Friedman (1967) confirment l'hypothèse qu'il n'y a pas de relation entre l'âge et le degré d'éducabilité d'une personne; une recherche de Dennis (1966) montre que la productivité des scientifiques ne commence à décliner de façon prononcée que vers l'âge de 70 ans; selon Hultsch (1974), les sujets âgés ont manifesté une capacité d'apprendre égale à celle des plus jeunes dans des tests de listes de mots à mémoriser. Citant d'autres recherches, les auteurs concluent que les capacités intellectuelles peuvent se maintenir relativement bien avec l'âge et peuvent même être améliorées. En définitive, les performances des individus aux plans intellectuel et physique se prolongent par l'entraînement et l'exercice.

On nous propose de distinguer encore l'âge *chronologique* de *l'âge dit fonctionnel*, ce dernier résultant de plusieurs facteurs, d'ordres physiologique, psychologique, comportementai, social et pathologique. C'est ce qui explique sans doute que l'âge chronologique se révèle bien souvent limité comme critère de différenciation dans les recherches sur le comportement des adultes. On oppose encore au vieillissement chronologique le *vieillissement professionnel*, voulant ainsi montrer que ce vieillissement atteint souvent des jeunes professionnels alors que nombre d'autres professionnels plus âgés y échappent totalement. Danielle Riverin-Simard souligne l'existence de deux écoles de pensée, une première étant inspirée du modèle médical qui reconnaît un sommet de croissance intellectuelle à 40 ans, au-delà duquel se trouverait toutefois la stabilité. Elle cite par ailleurs un grand nombre de chercheurs dont les travaux consacrent le principe de « l'intensité potentielle équivalente du développement au fil des âges[5] ».

2.1.2 Le vieillissement, un phénomène de société

L'amélioration des conditions de vie et de la médecine qui a enrayé nombre de causes de mortalité prématurée, ces dernières décennies, en pays développés, a conduit à une augmentation importante des plus de 60 ans. C'est en quelque sorte un vieillissement de société. En 1970, les plus de 60 ans étaient environ 200 millions dans le monde. En 1975, on en comptait environ 350 millions et les experts des Nations-Unies en prévoient plus d'un milliard pour l'an 2025. Au Québec, les 65 ans et plus sont passés de 232 097 en 1951 à 564 127 en 1981 et ils passeraient à 872 851 en l'an 2001. Leur pourcentage de la population québécoise était de 5,7% en 1951 et passerait de 11,7% en l'an 2001[6]. Toutefois, en France et au Royaume-Uni, ce pourcentage de 11,7% était déjà dépassé en 1965; en Europe occidentale, il est déjà de 14%.

---

2. Rogers, Carl, *Le développement de la personne*, traduction par E.L. Herbert, DUNOD, Paris, 1972.
3. Ce courant de pensée inspire le questionnement qui est à l'origine d'une recherche en cours, menée à l'Université de Sherbrooke par le professeur Gilbert Leclerc. Voir le texte d'une communication donnée à Moncton à l'occasion de l'Assemblée annuelle de l'Association canadienne de gérontologie, 20-23 octobre 1983.
4. Leclerc, Gilbert et Jacques Proulx, *Les dynamismes positifs du vieillissement*, Communication au Colloque de l'Association québécoise de gérontologie, Hull, 20 novembre 1983.
5. Riverin-Simard, Danielle, *Étapes de vie au travail*, Montréal, Ed. Saint-Martin, 1984, p. 140.
6. Statistique Canada 1971, Bulletin 1-2-3; Bureau de la statistique du Québec, Service de la démographie et du recensement. Perspectives démographiques pour le Québec: quatre hypothèses 1973-1986-2001; hypothèse B.

Le vieillissement qu'on a constaté dans l'évolution du personnel enseignant est également observable dans l'ensemble de la société québécoise. Ainsi, le nombre des 0-19 ans pourrait baisser de près de 40% entre 1971 et 2006, alors que celui des 65 ans et plus atteindrait plus du double. La baisse vertigineuse de la natalité conduirait ainsi à une baisse du taux de dépendance sociale au cours des prochaines décennies, c'est-à-dire, du pourcentage de la population considérée « non active ». Ainsi, en observant le tableau suivant, on constate que ce pourcentage de 46,8% qu'il était en 1971 passe à 34,8% en 2006[7]. Ce déclin favoriserait l'allocation de ressources aux 65 ans et plus.

Le démographe Mathews montre que le Québec, au creux de la Grande Dépression, était en tête en Occident avec une fécondité de 3,3 enfants par femme, dépassant de plus d'un tiers la fécondité des autres provinces canadiennes. De 1959 à 1972, cette fécondité a chuté de 56% pour se trouver dès 1970 dans la zone de sous-fécondité. En 1981, le rapport de fécondité était de 1,6%, soit le plus bas après la République fédérale allemande. L'ensemble du Canada et les États-Unis comptaient un taux de 1,8[8].

Population du Québec, 1971-2006 (en milliers);
selon le scénario « faible » du B.S.Q. de juin 1984

	1971	%	1981	%	1991	%	2001	%	2006	%
0-19 ans	2 407	(39,9)	2 016	(31,3)	1 718	(25,7)	1 490	(22,1)	1 371	(20,4)
20-44 ans	2 126	(35,3)	2 609	(40,5)	2 805	(42,0)	2 570	(38,1)	2 379	(35,5)
45-64 ans	1 082	(17,9)	1 244	(19,3)	1 405	(21,0)	1 769	(26,3)	1 989	(29,7)
65 ans +	413	(6,9)	569	(8,8)	755	(11,3)	910	(13,5)	968	(14,4)
Total	6 028	(100,0)	6 438	(100,0)	6 683	(100,0)	6 739	(100,0)	6 708	(100,0)
Rapport de dépendance corrigé	1,01		0,82		0,77		0,76		0,75	

Source: Georges Mathews

Le vieillissement du corps enseignant est le reflet de l'évolution même de l'ensemble de notre population, bien qu'on ne puisse pas établir un véritable parallélisme entre ces deux phénomènes, d'autres facteurs étant spécifiques à l'évolution des effectifs scolaires. Le vieillissement même de la société québécoise pourrait constituer une source de tensions si on devait établir des politiques d'emploi qui dévalorisent les aînés ainsi placés sur des voies d'évitement et sous la dépendance économique des « concitoyens productifs ».

Sans doute que l'accélération des progrès scientifiques et technologiques et des changements culturels qui s'ensuivent dans nos sociétés modernes pose un défi à ceux qui ont vécu une bonne partie de leur vie avec d'autres modes de pensée, d'autres valeurs culturelles. Mais, tant que les aînés demeurent actifs, soit au travail, soit simplement comme citoyens à part entière, ils ont davantage la possibilité de suivre l'évolution et de constituer vraiment des ressources pour l'ensemble de la communauté. D'où l'importance dans une étude comme celle-ci de s'inspirer de l'orientation déjà prise par le Conseil supérieur et consistant à considérer l'âge comme une richesse que nos sociétés ne sauraient sacrifier sans s'appauvrir au plan culturel et peut-être même au plan économique.

---

7. Mathews, Georges, *La toile de fond du Québec et ses conséquences*, Rapport aux membres de la Commission de la culture, octobre 1984, tableau 1.
8. Mathews, Georges, *Le choc démographique*, Montréal, Boréal Express, 1984, pp. 17-18, 171.

2.1.3 Le vieillissement en milieu industriel

Bon nombre de recherches ont été menées sur les effets possibles du vieillissement dans le comportement du personnel travaillant dans diverses entreprises. Bien que plusieurs de ces études aient été conduites en milieu de travail américain, leurs résultats ne devraient pas trop s'éloigner de ce qu'on pourrait obtenir au Canada et au Québec, les conditions étant sensiblement les mêmes[9].

- **Valeurs du travail**

Un premier stéréotype décrit les travailleurs plus âgés comme des « résignés à leur sort », conséquemment plus intéressés que les jeunes à la paie et aux avantages sociaux, cela au prix de l'ambition professionnelle. Or, un sondage américain montre que les travailleurs les plus âgés, comme les plus jeunes, accordaient une importance plus grande au travail en lui-même qu'à des facteurs extérieurs. D'autres recherches au Québec donnent des résultats qui comportent plus de nuances. L'âge affecte quelque peu les moyennes de groupes: les 40 ans et plus accordent un peu plus d'importance au salaire et un peu moins à l'avancement. Mais, au-delà de quelques différences dans les moyennes comparées, le désir d'avancement demeure présent chez plus de la moitié des travailleurs plus âgés.

En réponse au mythe du vieil employé résigné à son sort et seulement intéressé au salaire et à la sécurité, les recherches suggèrent la boutade suivante: « il y a beaucoup de vieux travailleurs qui sont demeurés jeunes . . . et il y a des jeunes travailleurs qui sont déjà vieux »[10].

- **Motivation au travail — Accidents**

Autre préjugé: les uns diront que les vieux se fatiguent plus vite et qu'ils cherchent des moyens d'écourter leur semaine de travail, à condition qu'ils ne voient pas diminuer substantiellement leur chèque de paie; les autres affirmeront que les jeunes manquent d'intérêt et qu'ils cherchent également à raccourcir la semaine de travail. Or, les résultats d'une enquête indiquent que, quel que soit leur groupe d'âge, les travailleurs se montrent « très » ou « assez satisfaits » quant aux heures de travail et on ne constate ainsi aucune variation importante entre les groupes d'âge, si ce n'est une légère augmentation de satisfaction avec l'âge. Cette satisfaction peut par ailleurs s'expliquer par d'autres facteurs comme, par exemple, le fait que les moins intéressés aient pu se réorienter en cours de route et qu'ils sont, par conséquent, en moins grand nombre que chez les aînés[11]. L'absentéisme peut être un indice d'intérêt au travail et des recherches américaines démontrent que le nombre total de jours de présence au travail n'est pas affecté par l'accroissement de l'âge[12]. Les absences des aînés seraient plus longues que celles des jeunes qui, par ailleurs, s'absenteraient plus souvent, selon plusieurs recherches convergentes à cet égard.

Quant aux accidents au travail, ils n'augmentent pas avec l'âge. Une étude menée dans le secteur manufacturier a révélé que les taux d'accidents diminuent avec l'âge et, en milieu agricole, les accidents identifiés comme « pouvant être prévenus par le jugement » décroissent avec l'âge, selon Kossoris et King[13].

---

9. Côté, Marcel *Le vieillissement, mythe et réalité*, Presses H.E.C., Montréal, éditions agence d'ARC, 1980.
   Cet ouvrage sert ici de source principale de données de recherche avec l'étude déjà mentionnée de Normande Lewis.
10. *Ibid.*, pp. 14-15.
11. *Ibid.*, p. 21.
12. Lewis, Normande, *op. cit.*, p. 67.
13. *Ibid.*, p. 65.

- **Satisfaction au travail**

Un stéréotype voudrait que les travailleurs plus âgés soient plus amers et désabusés vis-à-vis de leur choix de carrière, moins satisfaits que les jeunes qui ont plus de mobilité et pour qui la vie et le travail seraient plus faciles. Des enquêtes québécoises démontrent, d'une part, que plus les travailleurs accumulent de l'ancienneté dans leur emploi, moins ils pensent pouvoir facilement trouver aussi bien ailleurs; d'autre part, plus le groupe de répondants est âgé, plus nombreuses sont les personnes satisfaites de leur emploi. L'analyse indique encore que les aînés ne se sentent pas plus tendus ni plus ancieux, ni plus surchargés que les jeunes. Les plus âgés sont même un peu plus nombreux à se dire satisfaits des relations avec leurs supérieurs et avec leurs collègues[14].

On constate encore que, si les effets biologiques du vieillissement sont gradués et cumulatifs, ils ne sont pas nécessairement limitatifs et sont souvent compensés par d'autres changements psychologiques, selon toujours des recherches citées par Côté[15]. Le travailleur plus âgé fait preuve de plus d'expérience et d'attitudes positives ainsi que d'une plus grande loyauté. Malgré le ralentissement de certaines facultés et une baisse souvent marquée au plan sensoriel, particulièrement pour l'ouie et la vision, surtout à compter de 40 ans, on considère que ce sont des facteurs tels que l'intérêt, l'énergie, la volonté et le désir d apprendre qui sont les meilleurs « prédicteurs » de la capacité d'apprendre d'un individu. D'ailleurs, le déclin des capacités est beaucoup moindre chez les personnes qui demeurent actives (Spiegelman, 1964). En définitive, « ce qui compte c'est moins l'âge chronologique que les différences entre les individus, leur attitude à l'égard du travail, l'influence du milieu social et organisationnel où ils oeuvent » et « c'est davantage l'âge fonctionnel que chronologique qui détermine la capacité d'une personne à se recycler et à apprendre ». Des recherches, on retient que les 45-60 ans se comparent assez favorablement aux plus jeunes à plusieurs plans. Les plus âgés se classent mieux que les jeunes pour les taux d'accidents, la satisfaction, l'assiduité et la stabilité, alors que leur cote baisse quelque peu dans d'autres aspects comme la capacité de mémoriser et de retenir à court terme, la rapidité d'exécution. Mais il faut surtout retenir que les différences se situent davantage entre les individus selon leurs expériences de vie et de travail.

- **Pratiques d'emploi**

Plusieurs recherches menées aux États-Unis démontrent clairement que les jeunes sont facilement idéalisés au détriment des plus âgés. Les jeunes sont perçus comme offrant de meilleures possibilités de rendement, étant considérés plus motivés; plus résistants à la pression, moins sujets aux accidents et plus aptes à se développer, selon les références de Lewis[16]. Les employeurs seraient moins enclins à encourager les plus âgés à améliorer leur performance et à leur fournir du soutien propre à favoriser l'évolution de leur carrière et ils iraient même jusqu'à limiter les chances de promotion des plus âgés. Plusieurs recherches indiquent que les politiques et les pratiques en matière d'embauche rendent la vie difficile aux 45 ans et plus, les principaux motifs évoqués étant les exigences physiques de l'emploi et les exigences professionnelles. Déjà, dans le milieu des années 70 aux États-Unis, le National Council of Aging reconnaissait la nécessité de mesures pour éliminer les stéréotypes erronés à l'égard des travailleurs plus âgés. Au Canada, l'interdiction de la discrimination au travail due à l'âge est maintenant inscrite dans les textes sur les droits des personnes.

La plus grande partie des programmes de formation et de perfectionnement serait consacrée aux plus jeunes, alors qu'à court terme ces derniers en auraient moins besoin que d'autres, toujours selon les recherches citées par Marcel Côté[17].

---

14. Côté, Marcel, *op. cit.* pp. 22-23.
15. *Ibid.*, pp. 95-97.
16. Lewis, Normande, *op. cit.* pp. 31-32.
17. Côté, Marcel, *op. cit.* pp. 91-94.

Il est bien reconnu, dans diverses études internationales, qu'il faut mettre en place des politiques et des programmes de main-d'oeuvre susceptibles de satisfaire les besoins de tous, dont les travailleurs âgés, de façon à ne pas marginaliser ces derniers. Aussi, toute politique mise de l'avant pour encourager à la retraite et à la pré-retraite doit-elle être assortie de mesures qui visent vraiment une gestion rationnelle des ressources humaines. Nul doute qu'on ne saurait sous-estimer par ailleurs le drame social que constitue l'absence, pour un grand nombre de jeunes, de débouchés sur le marché du travail. Aussi, faut-il continuer à chercher les moyens de répondre aux besoins des uns sans ignorer les besoins des autres.

C'est un équilibre extrêmement difficile à maintenir dans notre contexte économique et social, mais c'est en parfaite connaissance de la situation des uns et des autres qu'on pourra parvenir à réduire au minimum les injustices et à instaurer une société où tous les groupes de citoyens occupent une place au soleil.

2.2 Le vieillissement en milieu scolaire

Les recherches sur les incidences de l'âge sur les attitudes et les comportements au travail en milieu industriel sont éclairantes pour mieux situer le phénomène du vieillissement dans nos sociétés modernes. De telles données ont leur utilité dans toute réflexion sur les attitudes et les comportements des enseignants en milieu scolaire dans la mesure où l'on apporte les distinctions qui s'imposent. Par exemple, il est reconnu que l'enseignement constitue une tâche particulière qu'on ne saurait assimiler à n'importe quelle autre fonction de travail. La présence d'élèves à instruire et à éduquer, particulièrement dans un ordre d'enseignement comme l'enseignement secondaire, pose vraiment de grandes exigences. Il faut encore constater que la carrière même d'enseignant offre peu de perspective de changement et de diversité de tâches, à moins de quitter simplement la profession pour assumer d'autres responsabilités.

La situation du personnel enseignant et les conditions d'exercice de ses fonctions varient aussi d'un ordre à un autre, la nature de la tâche étant elle-même quelque peu différente. À l'université, la recherche est une partie essentielle de la tâche des professeurs; au primaire-secondaire, la tâche des enseignants en est principalement une d'enseignement. Pour mieux situer nos réflexions, distinguons ici tout au moins le secteur d'enseignement obligatoire (primaire et secondaire) et le secteur d'enseignement post-secondaire (collégial et universitaire).

2.2.1 Enseignement primaire et secondaire

Une recherche d'envergure sur les attitudes des enseignants du Québec, menée au ministère de l'Éducation, révèle que les enseignants ont montré très peu de différences d'attitude entre eux, lorsqu'ils étaient répartis suivant divers critères tels que l'âge, le sexe, la scolarité, en regard de valeurs éducatives et divers autres éléments de la vie pédagogique[18]. Le vécu professionnel des enseignants a été considéré sous les trois aspects suivants: la satisfaction au travail, la tâche idéale et le milieu de travail idéal. Bien qu'on puisse constater que les enseignants plus âgés attachent plus d'importance aux promotions et à la sécurité d'emploi, on observe en définitive peu de liens vraiment appréciables entre l'âge et l'ensemble des facteurs de satisfaction au travail[19].

---

18. Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation, *Les enseignantes et enseignants du Québec*, par Cormier, Lessard et Valois, Québec 1981.
19. *Ibid.*, p. 186.

Des recherches américaines ont observé l'impact possible du nombre d'années d'expérience d'enseignants sur diverses facettes de la vie scolaire et ont conduit à certaines données intéressantes. Les enseignants d'expérience donnent-ils un meilleur enseignement? Par exemple, la qualité de l'enseignement a été jugée supérieure chez des aînés, alors que des jeunes candidats ont fait preuve de plus d'habileté à régler des problèmes simulés d'enseignement[20]. Toutes les recherches ne donnent pas des résultats également concluants, bien que plusieurs démontrent une influence réelle de l'expérience sur le rendement des élèves, sur leur comportement scolaire. Par ailleurs, s'inspirant de l'importance de l'opinion favorable ou défavorable que se fait l'enseignant de ses élèves comme influence déterminante sur le comportement de ces derniers, en référence aux travaux de Rosenthal et Jacobson, on a voulu mesurer la confiance des enseignants en eux-mêmes. Or, bien que la corrélation se révèle plutôt faible, une telle recherche montre que les aînés ont plus confiance en leur action, qui devrait ainsi se révéler plus déterminante[21]. Mais la complexité des rapports qui s'établissent entre l'enseignant et ses élèves rend très difficile toute recherche qui se veut rigoureuse au plan quantitatif, comme le démontre Cherkaoui[22]. La difficulté de démontrer également la relation entre l'âge et la performance dans l'enseignement conduit même à des données différentes selon la méthodologie utilisée[23].

Il n'est donc pas possible de s'appuyer uniquement sur des données de recherche quantitative pour cerner le phénomène du vieillissement dans le système scolaire. Il nous faut également recourir à l'observation directe et aux témoignages. Bien sûr, leur interprétation exige de la prudence et l'on doit éviter les généralisations hâtives, surtout lorsque les consultations ont été forcément très limitées. Toutefois, des rencontres d'administrateurs et d'enseignants faites par un comité du Conseil dans quelques établissements ont permis d'entendre des témoignages d'autant plus intéressants qu'ils sont convergents.

Ces témoignages montrent qu'il se révèle bien difficile, sinon périlleux, à l'instar même des données de recherches, d'établir des niveaux différents de compétence professionnelle à partir de l'âge des enseignants, si ce n'est pour reconnaître que l'expérience accumulée avec les années constitue un atout fort appréciable. Les témoignages entendus permettent par ailleurs d'établir certaines différences d'attitude et de comportement entre les enseignants plus expérimentés et leurs collègues plus jeunes, des différences identifiées par des personnes appartenant aux deux groupes, à partir de l'évaluation que plusieurs dégagent de leur propre cheminement.

- **Compétence**

Les aînés des années 80 sont, pour un bon nombre d'entre eux, les enseignants innovateurs des années 60. Encouragés par les remises en question sociales et pédagogiques du temps, ils avaient procédé à plusieurs tentatives et expériences pédagogiques nouvelles et pris de nombreux risques. Ils paraissent maintenant en possession d'un savoir-faire professionnel mieux assuré, qu'ils ne sont d'ailleurs pas facilement prêts à remettre en question. D'où leur appréhension devant des modifications de programmes et, certainement, une prudence dénuée d'enthousiasme face à la rapidité des changements. À l'enseignement professionnel, plusieurs de ces enseignants, éprouvent vraiment de la difficulté à suivre les développements technologiques et industriels. De leur côté, les enseignants plus jeunes semblent moins préoccupés par les objectifs des programmes et plus attentifs aux problèmes de comportement des élèves, de même qu'à l'évolution des questions politiques et sociales. Ils se regrouperaient volontiers pour faire une certaine mise en commun de leurs expériences ou procéder au partage de certaines tâches.

---

20. Jennings, Luther et autres, « Competencies of Teachers in Interns: Implications for Teacher Education », Conférence prononcée à la réunion annuelle de la California Educational Research Association, Los Angeles, 1971.
21. Leming, James S., « Efficacy and Experience: The Relationship Between Locus of Control and Years of Teaching Experiences », Rapport de recherche, ERIC ED 193199.
22. Cherkaoui, Mohamed, *Les paradoxes de la réussite scolaire*, (Paris) PUF 1979.
23. Murname, Richard J. et Barbara R. Phillips, « Learning by Doing, Vintage and Selection: Three Pieces of the Puzzle Relating Teaching Experience and Teaching Performance », Rapport présenté à l'American Educational Research Association, Boston, 1980.

- **Les relations avec les élèves**

Toujours selon ces consultations, les aînés établissent souvent avec leurs élèves des rapports du type parental, alors que, plus jeunes, ils se faisaient plus volontiers copains avec les élèves. Sous la gouverne d'une équipe de professionnels expérimentés, le problème de la discipline ne se poserait pas avec l'acuité des années 70. Par ailleurs, plusieurs éducateurs se sentent souvent éloignés des adolescents, de leurs valeurs. La plupart se montreraient moins empressés à participer aux activités étudiantes. Les enseignants plus jeunes feraient preuve de plus de dynamisme et se montreraient plus disponibles pour accompagner ses élèves dans les activités étudiantes. Les jeunes enseignants décodent rapidement le langage des jeunes, leurs gestes. Au secondaire, on fait appel à eux pour prendre en main l'animation de la radio et du journal étudiants, ainsi que des activités étudiantes en général. On s'adresse de préférence à eux pour fournir de l'aide individuelle aux élèves qui éprouvent des difficultés particulières de comportement et d'adaptation.

- **L'engagement professionnel**

Des directions d'école trouvent dans leurs équipes d'enseignants expérimentés beaucoup de compétence, de maturité pédagogique et d'autonomie. Plusieurs enseignants n'éprouvent pas moins de la fatigue et sentent le besoin de raviver leur enthousiasme. Eux-mêmes souhaitent la venue de jeunes collègues dans l'équipe. On attend de ces jeunes enseignants qu'ils contribuent à raviver l'enthousiasme, à recréer le dynamisme. C'est ce que confirmait la recherche menée au Conseil il y a deux ans auprès de vingt équipes d'éducateurs répartis dans plusieurs régions du Québec, pour connaître leurs perceptions sur leur action éducative. Ainsi, plusieurs exprimaient un besoin de « sang nouveau ». Ils ressentaient le besoin d'être stimulés, d'être confrontés à de nouvelles idées pédagogiques, de côtoyer des jeunes professionnels qui apporteraient avec eux de l'« oxygène », du « frais », du « neuf », du « naïf », de la « dynamite[24] ». Bien qu'on déplore, particulièrement au secondaire, que les horaires de cours laissent peu de place à la mise en commun, on considère que le côtoiement quotidien, les échanges autour d'un café, certaines activités sociales, sans compter les journées pédagogiques, sont autant d'occasions de s'encourager, de s'influencer, de se stimuler.

Les consultations menées dans quelques milieux n'ont pas visé à établir des distinctions bien nettes entre l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. Toutefois, il est reconnu que l'enseignement secondaire, à cause de l'âge de sa clientèle étudiante et de son organisation pédagogique, présente des défis particuliers aux enseignants. Aussi, les difficultés constatées à l'enseignement obligatoire se présentent souvent avec plus d'acuité à l'enseignement secondaire, ce qu'ont corroboré du moins partiellement, les consultations.

2.2.2 Enseignement collégial et universitaire

Le Conseil des universités présente en annexe de son avis un inventaire des recherches américaines et déplore l'absence d'étude systématique sur la productivité des chercheurs québécois au regard de leur vieillissement[25]. Ainsi, une étude américaine de Fulton et Trow (1974) menée sur l'intérêt porté à la recherche, calcule le nombre d'articles publiés par des scientifiques et démontre que la productivité (5 publications ou plus au cours des deux dernières années) se révèle la plus forte à partir des 36-40 ans et qu'elle se maintient ainsi jusqu'à la catégorie des 60 ans et plus; ensuite, cette productivité fléchit, passant de 20% à 15%. Les taux les plus bas se retrouvent dans les premières catégories d'âge. Une autre recherche, à partir d'un échantillon de 5 079 détenteurs de doctorat, mesure la relation entre le nombre d'années d'ancienneté depuis l'obtention du doctorat et divers éléments constitutifs des activités de recherche: ainsi, pour le nombre d'articles publiés et pour le nombre d'heures consacrées quotidiennement à la recherche, les résultats indiquent que les aînés se comparent avantageusement à leurs collègues (Bayer et Dutton, 1977).

---

24. Fontaine, Suzanne et Gilles Boudreault, *Les défis de l'école secondaire*, Québec 1983, Conseil supérieur de l'éducation, pp. 58-60.
25. Conseil des universités, *op. cit.*, annexe 3.

D'autres recherches américaines (Stern 1978, Cole 1979), selon la même source, rejoignent les premières et démontrent que l'âge n'a pas d'incidence importante sur la productivité des scientifiques. Les travaux de Cole permettent même de constater que les scientifiques les plus productifs tendent même à augmenter leur productivité avec le temps, ce qui contribue à rééquilibrer la moyenne de leurs groupes d'âge dans lesquels la proportion d'improductifs tend, par ailleurs, à s'accroître. L'avis du Conseil des universités, à l'instar d'autres travaux américains, note que le système de distribution des ressources, de la reconnaissance et des honneurs constitue une puissante motivation pour contrer les effets possibles du vieillissement de ceux qui se sont montrés plus productifs au début de leur carrière.

Le Conseil des universités se réfère enfin à des recherches relatives à l'influence du vieillissement sur l'ensemble des fonctions du personnel scientifique (recherche, enseignement et autres). Ces travaux ne donnent pas des résultats très concluants, mais certains d'entre eux permettent d'identifier deux phases critiques dans la carrière: la première précède de peu l'obtention de la permanence comme professeur et constitue la période où l'on trouve les plus fortes proportions de gens insatisfaits et de gens considérant la possibilité d'un changement de carrière; la deuxième suit l'agrégation, car, à ce moment, se trouve la plus forte population de ceux qui craignent d'avoir atteint un plateau.

Le Conseil des universités doute que les résultats des diverses recherches américaines puissent s'appliquer à notre environnement universitaire, différent du milieu universitaire américain. Il peut toutefois se référer à deux études québécoises qui lui permettent de constater des différences marquées entre la performance des plus âgés et celle des plus jeunes, ce qui serait confirmé par le vécu même des départements: « Une proportion importante des plus âgés décrochent et ne font plus de recherche, le fardeau de la recherche et de la formation des chercheurs incombe à un nombre de plus en plus restreint d'individus; en situation où le recrutement des jeunes est minime, l'éventail de la recherche ne se renouvelle plus[26]. » On affirme donc l'importance du recrutement de jeunes qui sont les plus enclins aux remises en cause et qui constituent ainsi une masse critique de chercheurs actifs. Bien des départements seraient menacés d'être bientôt privés de cette masse critique. En effet, plusieurs soutiennent que la capacité d'innovation et de créativité se rencontre davantage chez les plus jeunes chercheurs, phénomène qui s'accentuerait à mesure que la recherche se verrait liée à des connaissances de pointe dans les domaines technologique et scientifique.

Le silence sur la tâche d'enseignement ne doit pas contribuer à la dévalorisation de cet aspect en soi important du rôle du professeur d'université. Dans un avis sur le rôle du professeur d'université, le Conseil supérieur déplore justement que l'enseignement et les innovations pédagogiques sont souvent peu considérés par rapport à d'autres réalisations, telles les publications et la recherche. Pourtant, la description qui y est faite des diverses tâches qui incombent au professeur pour fournir aux étudiants un enseignement de qualité illustre bien l'importance de cette fonction[27]. Des recherches et de l'observation systématique sur la façon dont est assuré l'enseignement dans les universités québécoises pourraient se révéler très intéressantes. Elles pourraient certes conduire à démontrer l'importance d'assurer, dans les institutions, une évaluation de la qualité de l'acte pédagogique.

En milieu COLLÉGIAL, bien qu'un grand nombre de recherches aient été menées sur les enseignants et sur leurs activités pédagogiques, aucune donnée n'est dégagée sur l'influence possible de l'âge[28]. Toutefois, les témoignages entendus lors de quelques consultations fournissent des indices intéressants. On préfère, par exemple, parler d'un vieillissement professionnel, qui atteint souvent des enseignants plutôt jeunes. C'est le cas d'enseignants qui, dans certaines techniques, se voient menacés d'être dépassés par l'évolution rapide des connaissances. C'est le cas, par exemple, des techniques de secrétariat et d'électronique. C'est le cas également des disciplines où le perfectionnement et le recyclage

---

26. Conseil des universités, *op. cit.* p. 29.
27. Conseil supérieur de l'éducation, *Le rôle du professeur d'université*. Avis au ministre de l'Éducation, octobre 1982.
28. Guy Dessureault, *Recherche documentaire sur les professeurs du collégial*. Ministère de l'Éducation, Direction de la recherche, 1981.

sont très difficiles, à cause de l'absence de programmes universitaires dans ces matières. Dans les domaines où les étudiants font des stages — v.g. techniques infirmières dans les hôpitaux, techniques administratives dans les compagnies —, les enseignants trouvent l'occasion de mieux suivre l'évolution du monde du travail et de se remettre ainsi plus souvent à jour. Les enseignants de diverses disciplines souhaitent faire eux-mêmes des stages en milieu de travail pour se tenir à jour. Bien sûr, de jeunes diplômés se montrent souvent mieux préparés à appliquer les connaissances nouvelles, mais c'est leur attitude de curiosité et de recherche qui les maintiendra ou non à la page, pourvu que les conditions s'y prêtent.

Dans leurs rapports avec les élèves, les ainés profitent souvent de l'expérience acquise auprès de leurs propres jeunes: ils assument mieux leur rôle d'adultes et les élèves apprécient plusieurs avantages de ce type de rapports. D'ailleurs, privés de formation initiale en pédagogie, la plupart des enseignants du collégial ont fait l'apprentissage de leur métier d'enseignant avec le temps. Aussi, sont-ils en meilleure possession de leur moyens après plusieurs années d'expérience.

Toutefois, là où les moyens de formation et de recrutement sont rares, sinon inexistants, à cause de l'éloignement d'un centre universitaire, le vieillissement professionnel guette davantage les enseignants. Plusieurs d'entre eux, qui approchent la soixantaine et qui comptent souvent plus de 35 ans d'expérience, expriment à la direction de leur établissement leur désir de quitter la profession ou, du moins, d'être désignés à d'autres tâches comme l'aide individuelle aux élèves, la préparation de programmes institutionnels ou encore de matériel didactique, si une telle diversification de tâches était possible. Souvent surspécialisés, des enseignants qui enseignent la même matière depuis des dizaines d'années éprouvent ainsi beaucoup de lassitude.

2.2.3 L'épuisement et le vieillissement professionnels[29]

Quoi qu'on en dise bien souvent, les résultats de nombreuses recherches sur le STRESS et sur l'un de ses aboutissements qu'est le « BURN OUT » ne permettent pas d'affirmer que le stress est un problème particulièrement aigü dans l'enseignement. Une recherche réalisée, par exemple, en Saskatchewan, basée sur plusieurs travaux récents, précise que les individus qui possèdent un salaire élevé, une éducation supérieure et une autonomie suffisante se montrent moins stressés au travail et possèdent un plus haut degré de bien-être physique et mental, de satisfaction et d'estime de soi. Ainsi, parmi les travailleurs stressés les enseignants se situeraient au milieu d'une échelle au sommet de laquelle on retrouve les ouvriers d'usine[30].

Les recherches ne se révèlent pas moins nombreuses chez les enseignants et bon nombre cherchent à identifier les causes du stress[31]. À travers des recherches canadiennes, américaines et britanniques, sont identifiées certaines causes communes et il semble risqué d'établir un ordre d'importance, bien qu'on puisse noter d'abord, en général, l'indiscipline des élèves et les préoccupations reliées à la surcharge de travail, puis des problèmes de rapports à établir avec les collègues, les parents et les autorités scolaires, ou encore l'imprécision du travail de l'enseignant appelé à effectuer des tâches qu'il ne considère pas toujours inhérentes à sa véritable fonction[32].

---

29. Le « Burn out », dont on parle de plus en plus, est une sorte d'épuisement physique et émotionnel qui comporte des attitudes très négatives envers soi-même, le travail et son milieu.
30. Syrotuik, J. et C. D'Arcy, *Saskatchewan Teacher Stress Study*. University Hospital Saskatchewan, 1983, p. 7.
31. Université de Montréal, Faculté des sciences de l'éducation, *Directions d'école et enseignements face au stress: Le rôle du climat organisationnel dans l'anxiété*, recherche menée par Jean Archambault, Luc Brunet et Georgette Goupil, 1984.
32. Association canadienne d'éducation, *Le stress chez les enseignants, perspective canadienne*, rapport préparé par Bryan Hiebert, Toronto 1985, pp. 22-25.

Les enseignants plus âgés sont-ils plus stressés? La plupart des recherches ne permettraient pas d'établir une corrélation significative entre l'âge et le stress et ses diverses manifestations dont le « burn out ». Certaines recherches démontreraient toutefois que plus l'enseignant est âgé et possède de l'expérience, moins il éprouve de stress[33]. Par ailleurs, parmi divers facteurs de stress extérieurs aux individus, plusieurs se révéleraient déterminants, soit la lourdeur de la tâche, l'atmosphère de l'école, le mode de reconnaissance du travail des enseignants et tout mode d'organisation scolaire qui décourage la participation.

Mais, au-delà de ces données exprimées en pourcentages et en moyennes, il y a une réalité à ne pas minimiser. Un service de santé tel celui de la Commission des écoles catholiques de Montréal en témoigne: nombre d'enseignants souffrent d'épuisement professionnel et prient leurs employeurs de les dispenser plus ou moins définitivement de la tâche de l'enseignement. Ils ne se sentent plus capables « d'affronter » des groupes d'élèves, alors qu'ils sont prêts à accomplir toute autre tâche connexe à l'enseignement: correction d'examens ou de travaux d'élèves, participation à des travaux d'organisation scolaire ou à des projets de recherche, etc. Les causes sont multiples, mais un tel état de lassitude extrême ne saurait être totalement étranger à un manque de ressourcement personnel et professionnel.

Cela conduit à devoir considérer le « vieillissement professionnel » en lui-même[34]. Les réflexions des divers milieux scolaires indiquent que ce vieillissement peut atteindre des enseignants de tout âge. Plusieurs facteurs y contribuent:

- manque de ressourcement professionnel, qui amène des enseignants à se voir dépassés par l'évolution, particulièrement devant les changements sociaux importants et les progrès technologiques;
- routine d'une tâche spécialisée, qui conduit à la répétition des mêmes cours durant un grand nombre d'années; absence de mobilité professionnelle et de diversification des tâches;
- fatigue accumulée devant les exigences de la tâche d'enseignement, particulièrement à cause des conditions difficiles dans lesquelles l'enseignement public est dispensé.

Conclusion

Les recherches sur la productivité et sur le comportement au travail en milieu industriel conduisent à des résultats qui démystifient bien des préjugés à l'égard des aînés. Ces données convainquent que ces travailleurs constituent un actif appréciable en ressources humaines. Dans les milieux scolaires, les recherches rencontrent plus de difficultés méthodologiques et donnent souvent des résultats moins concluants. Ces recherches démontrent quand même la difficulté d'associer directement au cumul des années de travail une quelconque baisse de compétence ou de rendement. Au contraire, les données tendent plutôt à faire ressortir divers avantages de l'expérience acquise. Les témoignages entendus convergent en reconnaissant la valeur de l'expérience sur plusieurs plans.

À l'enseignement supérieur, toutefois, les données de quelques recherches et d'observations dans des départements conduisent à conclure que, dans nos universités, une proportion importante des plus âgés « décrocheraient » et ne feraient plus de recherche. Le Conseil des universités affirme le besoin d'assurer, dans les prochaines années, l'entrée suffisante de jeunes scientifiques qui apportent aux départements une masse critique de chercheurs actifs, ce qu'affirme également la Commission sur les études canadiennes.

---

33. *Ibid.*, p. 28.
34. Ce vieillissement est en quelque sorte une sorte d'essoufflement et de difficulté majeure à se renouveler, à faire face à de nouvelles situations, à réagir positivement à l'évolution.

Bref, en ce qui concerne directement la qualité de l'enseignement, de quelque ordre ou secteur que ce soit, les données de recherches et de consultations et les réflexions qui s'en dégagent conduisent à reconnaître que les différences constatées sont dues davantage aux individus qu'à l'âge comme tel. Des différences particulières, parfois attribuées à l'âge, se présentent de façon telle qu'on doit souhaiter la complémentarité assurée par la diversité des groupes d'âge plutôt que la prédominance d'un groupe dans les équipes d'enseignants oeuvrant dans nos établissements scolaires.

S'il y a un problème de vieillissement du personnel de l'enseignement, ce n'est donc pas d'abord en raison de l'accroissement de l'âge des individus: on a même été amené à constater la qualité et la valeur des compétences pédagogiques des aînés. C'est plutôt le déséquilibre des âges dans les équipes institutionnelles et dans l'ensemble de la profession qu'il faut mettre en question. De plus, les tâches répétitives et la faible mobilité professionnelle des enseignants en place comportent des risques de vieillissement professionnel et nécessitent des mesures de ressourcement.

3. Des mesures à explorer et à développer en concertation

Des données et des analyses qui précèdent, il ressort clairement que l'évolution de la courbe démographique du personnel de l'enseignement a conduit à son vieillissement accéléré, ce qui suscite en soi des appréhensions. Mais, les recherches et les consultations démontrent que l'expérience et la maturité sont loin d'être des facteurs négatifs en éducation. C'est plutôt au niveau des équipes institutionnelles que le phénomène inquiète, compte tenu de la présence très réduite, souvent même de l'absence quasi complète, de jeunes enseignants dans ces équipes. De plus, les prévisions d'effectifs étudiants indiquent qu'il y aura pour plusieurs années à venir stagnation et même baisse sensible des effectifs dans certains secteurs. Il y a donc lieu d'agir, à moins de consentir à laisser porter les choses et à risquer de voir se développer des effets que, dans les milieux d'enseignement eux-mêmes, on perçoit de plus en plus clairement, notamment quant à la capacité de renouvellement et de ressourcement des professionnels engagés dans la carrière.

Les actions à entreprendre devraient se développer dans deux directions majeures et complémentaires. D'une part, il faut prendre des moyens pour favoriser le recrutement de jeunes diplômés; outre qu'il constitue un des débouchés normaux des investissements individuels et collectifs dans certains secteurs d'études supérieures, le champ de l'éducation et de l'enseignement a tout à gagner d'une évolution de ses effectifs qui soit vraiment équilibrée. D'autre part, la stabilité et la permanence des personnels en place, alliées à une réduction marquée de la mobilité interne, accroissent, face à l'émergence de nouveaux défis sociaux et technologiques, la nécessité d'adopter des moyens efficaces de ressourcement personnel et professionnel.

> *Le Conseil juge donc important d'attirer l'attention des ministres responsables et des divers partenaires du système sur l'importance des problèmes entraînés par le vieillissement général du personnel de l'enseignement et sur la pertinence de prévoir des mesures, à la fois pour assurer un meilleur recrutement de jeunes diplômés et pour faciliter le ressourcement personnel et professionnel du personnel en place.*

On ne saurait évidemment isoler cette identification de besoins et cet appel à l'action du contexte plus global de notre société, notamment en ce qui a trait à la répartition des investissements publics et à une politique générale de création d'emplois. On doit ainsi s'attendre à ce que toute nouvelle mesure ou politique qui nécessiterait des investissements supplémentaires importants dans les services publics soit de plus en plus objet d'arbitrages sociaux et politiques serrés, surtout que les marges de manoeuvre des gouvernements sont fort réduites et les taux de taxation jugés déjà élevés. C'est donc en pleine conscience des contraintes imposées à l'ensemble des choix sociaux que le Conseil propose ici des voies d'action pour aider à résoudre les problèmes identifiés dans cette étude; c'est ce même réalisme qui l'a amené à privilégier des mesures qui n'accroîtraient pas massivement les coûts de système.

Les mesures envisagées ne sont pas à considérer à la manière d'un tout aux composantes indissociables; il faut plutôt y voir un ensemble de types de mesures susceptibles de se prêter à différents dosages selon les secteurs et ordres d'enseignement visés. Certaines de ces mesures font assez normalement partie des objets qui sont discutés aux instances de négociation des conditions de travail; c'est à ce niveau qu'elles devront être précisées et convenues. Toutes visent soit à libérer des postes pour embaucher de jeunes diplômés, soit à assurer des possibilités de ressourcement personnel et professionnel, soit les deux à la fois.

3.1 La libération de postes à l'intention de jeunes diplômés

Pour réduire le nombre d'enseignants mis en disponibilité dans l'enseignement primaire et secondaire, on l'a vu, on met actuellement en application un ensemble varié de mesures dites de « résorption ». Quelques-unes ont également été appliquées dans l'enseignement collégial. Leur application a permis de résorber plusieurs milliers de mises en disponibilité jusqu'à maintenant. Il faut donc souhaiter que les partenaires concernés continuent d'y recourir, en particulier dans les secteurs et dans les régions où les personnels en disponibilité sont en plus grand nombre.

Ces mesures de résorption n'ont pas pour but de favoriser l'embauche d'une relève de jeunes diplômés. Mais, à certains égards, on peut y voir une sorte de préalable à la mise sur pied de mesures spécifiquement destinées à assurer la relève. En effet, comment faire de la place aux jeunes si on dispose déjà de personnels en surplus? À considérer les choses de plus près, cependant, point n'est besoin d'attendre que tous les personnels en disponibilité soient réintégrés à des postes réguliers pour recourir à des mesures destinées à favoriser l'embauche de jeunes diplômés, surtout si ces dernières ne comportent pas de coûts qui les mettent en concurrence directe avec les mesures de résorption actuellement pratiquées.

Les mesures que le Conseil propose pourraient d'ailleurs être appliquées d'abord dans les secteurs et dans les régions où les disponibilités ont été déjà « résorbées ».

• Il y a d'abord *le temps partagé*. Il s'agit de l'établissement, sur une base de volontariat, de tâches réduites à traitement correspondant, qui permettent d'affecter plusieurs enseignants à un même poste. Au secondaire, le régime pédagogique permet assez facilement le temps partagé; en 1983-1984, on comptait 1 600 emplois de ce type. Au primaire, on peut plus difficilement appliquer une telle formule aux chargés de classe, bien que, durant cette même période, 637 enseignants aient accepté une tâche réduite, la plupart, soit 429, faisant du demi-temps travail et du demi-temps congé sans solde.

Bien sûr, le danger de multiplier le nombre d'intervenants auprès des élèves est réel. Mais, dans la mesure où, sur le plan de l'organisation, se prennent certaines précautions pour atténuer les inconvénients possibles, le temps partagé peut constituer un moyen viable d'ouvrir l'emploi aux jeunes[1], car de plus en plus d'individus semblent vouloir recourir à une certaine alternance entre leurs occupations professionnelles et leurs occupations personnelles. La situation de plus en plus généralisée du couple au travail peut également favoriser cette possibilité d'alternance.

• Le *congé à traitement différé* constitue aussi une formule valable pour favoriser la création d'emplois destinés à de jeunes diplômés. Actuellement, parmi les mesures de résorption, un tel plan est prévu et s'échelonne sur des périodes variant de 2 à 5 ans. Par exemple, un enseignant peut travailler pendant 4 ans à un traitement annuel réduit de 20%, pour avoir droit ensuite à une cinquième année libérée à ce même traitement réduit. Cette mesure favorise davantage la stabilité des emplois et, conséquemment, celle du personnel auprès des élèves.

De plus en plus d'enseignants pourraient recourir, dans l'avenir, à des arrêts de travail plus ou moins fréquents, si certaines conditions le favorisaient. Des compagnies privées offrent, à des organismes scolaires et aux individus, des plans qui permettent la constitution de fonds destinés ensuite à des retraites temporaires, entendu que chacun utilise ce temps comme il l'entend. Ces plans peuvent être adaptés aux attentes de chaque individu et s'échelonner sur des durées fort variables, allant bien au-delà de cinq ans. Mais la collaboration financière des administrations scolaires se révèle nécessaire pour garantir la sécurité d'emploi et pour permettre de compter ces temps d'arrêt de travail dans le calcul des années aux fins de retraite.

Si ce type de congé devait se généraliser pour un bon nombre d'enseignants, selon des modalités qui restent à préciser, il pourrait générer beaucoup d'emplois et, par conséquent, rendrait la profession enseignante plus ouverte aux jeunes diplômés. Comme la précédente, cette mesure a l'immense avantage de s'adresser à l'ensemble des enseignants, plutôt que d'inviter les seuls aînés à céder leurs places aux plus jeunes. Elle permet aussi à plusieurs de vérifier leurs possibilités de réorienter leur carrière.

---

1. Pelletier, Georges, *L'emploi partagé chez les titulaires de classe des écoles primaires*, projet d'intervention présenté à l'ENAP, octobre 1983. Cette étude fait ressortir les avantages de cette formule à l'enseignement primaire.

• La prise de la *retraite progressive* peut se révéler une autre mesure intéressante pour les aînés, car elle peut être une excellente façon de se préparer à leur nouveau mode de vie. En effet, à quelques années de la retraite, des enseignants pourraient, à certaines conditions, choisir de diminuer à chaque année, graduellement, leur temps de travail. Toutefois, pour qu'une telle mesure se révèle vraiment alléchante, une certaine contribution des administrations se révèle nécessaire, notamment pour combler en tout ou en partie le manque à gagner des enseignants participants.

La possibilité donnée aux enseignants de prolonger, selon leurs besoins, le *congé parental*, pourrait constituer une mesure à la fois appréciée de nombre d'enseignants et favorable à la libération de postes pour de jeunes recrues à l'enseignement.

D'autres formules consistent à libérer définitivement des postes et nécessitent l'allocation de primes sous diverses formes: congé de préretraite qui accorde jusqu'à un an de plein traitement; prime de séparation qui accorde jusqu'à 50% du traitement annuel à l'enseignant qui accepte une rupture complète et permanente d'emploi dans le secteur public et para-public; allocation de replacement consentie à un enseignant et à l'entreprise qui intègre ce dernier dans son personnel; prime de mobilité consentie à l'enseignant qui accepte d'enseigner à une distance supérieure à 50 kilomètres de son port d'attache ou dans des régions « éloignées ».

Ces mesures entraînent des coûts beaucoup plus importants, encore que l'établissement des coûts réels doive tenir compte de plusieurs facteurs. Ainsi, le remplacement d'enseignants ayant atteint le haut de l'échelle salariale par des débutants qui reçoivent des traitements beaucoup plus bas conduit à des coûts qui sont amortis en quelques années. Et, de ces coûts, doivent être également soustraits les coûts des prestations sociales accordées autrement à des jeunes sans emploi.

Le Conseil *recommande* donc:

1. *Que les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de concert avec leurs partenaires employeurs et les syndicats des personnels concernés, s'engagent dans l'application de mesures qui, tels le temps partagé, le congé à traitement différé et la retraite progressive, libéreraient des postes à offrir systématiquement à de jeunes diplômés.*

3.2 Un bassin d'emplois à l'éducation des adultes

Les adultes, ces dernières années, sont massivement retournés aux études. En 1983-1984, les commissions scolaires ont reçu 265 000 adultes. À l'enseignement collégial, pour la même année scolaire, 79 000 adultes poursuivaient des études à temps partiel, sans compter les quelque 20 000 adultes inscrits à temps plein. À l'enseignement universitaire, on estime à 142 000 le nombre d'adultes inscrits à des programmes d'éducation permanente en 1984-1985[2].

La chose est bien connue, le secteur de l'éducation des adultes favorise souvent les heures supplémentaires. Pourtant, il offre un potentiel important d'emplois pour de jeunes diplômés sans travail qui seraient probablement très heureux d'enseigner un certain nombre d'heures chaque semaine à des adultes, surtout dans le cas où ils se verraient ainsi intégrés graduellement au personnel enseignant et que leur seraient données plus de chances d'obtenir éventuellement un emploi permanent, soit à l'éducation des adultes; soit à l'enseignement régulier. Actuellement, il n'y a pas de politique générale d'emploi en ce sens. La réalité est même souvent tout autre: bon nombre d'établissements scolaires recourent à une majorité d'enseignants réguliers pour dispenser cet enseignement.

---

2. Ce dernier nombre peut être fort différent selon que l'on identifie avec plus de précision la clientèle adulte inscrite à l'ensemble des programmes universitaires. Une étude en cours au Conseil supérieur sur ce sujet nous amène ici à ne pas tenir compte, pour le moment, de l'ordre universitaire.

Un inventaire préliminaire montre que plusieurs centaines de jeunes diplômés se voient ainsi privés d'emploi au seul secteur de l'enseignement collégial. Toutefois, en plusieurs endroits, davantage sensibilisés aux difficultés sociales causées par le manque d'emploi, une politique a été établie pour accorder priorité aux jeunes, les uns appelés à enseigner quelques heures, les autres à occuper un plein emploi. Et ces milieux ne semblent pas inquiétés par la difficulté qui pourrait résulter d'un enseignement dispensé par des gens dont l'expérience est souvent peu longue. Bien sûr, on voit alors à offrir un entraînement intensif aux jeunes recrues et à leur assurer un meilleur encadrement pédagogique. De plus, on recourt, au besoin, à des gens plus expérimentés pour dispenser certains cours qui l'exigent.

Toutefois, un effort général, qui serait fourni par tous les milieux pour favoriser davantage le partage de l'emploi en éducation des adultes, exigerait une sensibilisation des divers lieux chargés du placement: bureaux de personnel dans les établissements scolaires, centres de main-d'oeuvre, bureaux régionaux de placement du ministère de l'Éducation dont la mission se limite actuellemment à assurer prioritairement l'emploi des enseignants en disponibilité. Peu de concertation existe actuellement entre ces services et aucun inventaire systématique des ressources humaines disponibles dans une région ou dans une localité ne semble être actuellement assumé par quelque organisme. À l'heure de l'informatique, il est réaliste de souhaiter qu'il y ait de tels inventaires et des échanges de données entre les divers organismes intéressés, afin qu'on puisse disposer de banques de candidats complètes et constamment mises à jour. La responsabilité de l'engagement des nouveaux candidats serait évidemment laissée aux établissements, mais ces derniers auraient besoin d'un service de placement mieux organisé.

Il ne s'agit pas de faire de l'éducation des adultes un secteur d'enseignement au rabais. Mais, encore faut-il ici se méfier des préjugés qui, cette fois, seraient défavorables aux jeunes. Sans doute, à mesure que ce secteur voudrait favoriser l'embauche de jeunes diplômés, y aurait-il lieu de resserrer l'encadrement pédagogique, de façon à fournir tout le soutien pédagogique nécessaire à ces jeunes enseignants et à assurer une évaluation plus rigoureuse et continue de l'enseignement dispensé aux adultes. Des collaborations sont d'ailleurs souhaitables: le personnel régulier peut être d'un grand soutien pour des jeunes diplômés appelés à faire leurs premières armes. Il y aurait aussi lieu de permettre l'échange de personnel entre les secteurs d'enseignement. Des enseignants du secteur régulier peuvent souhaiter se trouver avec des élèves adultes pour quelques heures par semaine et pourraient alors être remplacés par de jeunes diplômés à l'enseignement régulier. De tels échanges favoriseraient un meilleur équilibre des équipes d'enseignants, dans un secteur comme dans l'autre, et éviteraient les cloisonnements.

Dans le secteur de l'éducation des adultes, comme dans n'importe quel autre champ de travail, il faut également éviter, quand cela est possible, de favoriser les emplois à « bon marché » que représente l'engagement d'occasionnels qui se voient ainsi privés de plusieurs avantages sociaux normalement consentis dans l'emploi régulier. Pour ces motifs et pour des raisons pédagogiques bien connues, une politique de l'emploi régulier est à mieux définir dans le secteur de l'éducation aux adultes, politique qui doit favoriser la création d'un « noyau » d'enseignants permanents, de façon à favoriser la continuité et un bon encadrement pédagogique[3]. Une telle politique devrait également tenir compte de la spécificité de ce secteur et conduire à en redéfinir certains éléments.

---

3. Dans son avis sur *la Condition enseignante*, le Conseil décrit la situation de l'enseignement dans le secteur de l'éducation des adultes et présente, entre autres recommandations, celles d'accorder le statut d'éducateur d'adultes à temps plein à plus d'enseignants rattachés à ce secteur (rec. 59) et d'assurer une meilleure équité en évitant les doubles contrats avec des enseignants qui ont déjà une tâche régulière à l'enseignement aux jeunes (rec. 62).

Actuellement, quelque 260 postes « pleine charge » ont été accordés à l'enseignement collégial et 500 autres postes aux commissions scolaires pour l'éducation des adultes. L'addition graduelle de nouveaux postes réguliers, répartis entre ces deux ordres d'enseignement, constitue un objectif encore pertinent. Il représente d'ailleurs des coûts relativement raisonnables puisque ces derniers résultent de la différence entre le traitement attaché à l'emploi régulier pour ces postes et le traitement déjà accordé à de l'emploi occasionnel.

Le Conseil recommande:

2. *Que les organismes scolaires favorisent systématiquement l'embauche de jeunes diplômés sans travail dans le secteur de l'éducation des adultes et que, à cette fin, les divers services de placement se concertent dans les régions pour disposer de banques de données complètes sur les ressources humaines disponibles.*

3.3 Des mesures de ressourcement et de renouvellement professionnels

Plus que l'âge, qui est loin de constituer un facteur défavorable à la compétence pédagogique et à la qualité de l'acte d'enseigner, la lassitude, le stress, le « burn out » et surtout le vieillissement professionnel guettent nombre d'enseignants, s'ils n'ont pas suffisamment de moyens de se ressourcer et de secouer la routine qui s'accorde mal aux exigences de l'enseignement. Ce vieillissement professionnel peut atteindre plus rapidement encore des enseignants qui oeuvrent dans des disciplines plus directement associées aux changements scientifiques et technologiques, comme c'est le cas pour les programmes d'enseignement professionnel. Mais, ce vieillissement guette l'ensemble des enseignants, quel que soit leur champ de connaissance, particulièrement par rapport aux contenus de programmes et à leurs approches pédagogiques qui doivent constamment évoluer.

Le Conseil veut attirer ici l'attention sur deux types de mesures susceptibles de contrer le vieillissement professionnel et de favoriser le renouvellement des temps de ressourcement personnel et professionnel et des occasions de mobilité professionnelle.

• Des temps de ressourcement personnel et professionnel

Le perfectionnement des enseignants a été considéré depuis longtemps comme une mesure nécessaire pour assurer la qualité de l'enseignement. Aussi, les administrations scolaires ont-elles reconnu une part de responsabilité à cet égard et consacré des ressources à ce perfectionnement, qui a pris diverses formes: activités de recyclage et de mise à jour, généralement de courte durée, souvent réalisées en milieu de travail et orientées vers l'initiation aux nouveaux programmes ou à de nouvelles didactiques; stages de toutes sortes; perfectionnement plus continu, généralement réalisé à l'Université et conduisant à l'obtention de diplômes.

Ces dernières années, on a pu observer une certaine régression du perfectionnement: par exemple, à l'enseignement primaire et secondaire, en 1980-1981, on comptait 14 699 enseignants (équivalent temps plein) en exercice inscrits à l'université pour du perfectionnement; en 1981-1982, ce nombre passait à 12 534 et, en 1982-1983, à 10 512. L'enquête menée par le Conseil auprès des enseignants de l'enseignement primaire et secondaire fait part de nombreuses critiques des enseignants à l'égard des moyens de perfectionnement mis à leur disposition. Plusieurs d'entre elles concernent le perfectionnement universitaire, bien que ce perfectionnement continue de présenter un attrait certain[4].

Les activités de mises à jour et de recyclage répondent surtout, selon ces témoignages, aux besoins plus immédiats du métier et demeurent toujours nécessaires. Mais, pour assurer un ressourcement

4. *Ibid.*, pp. 162-176.

personnel et professionnel en profondeur, il y a lieu de penser davantage aux études à temps plein, au ressourcement plus soutenu que permet le congé d'une année. Et, ce mode de ressourcement se révélera d'autant plus pertinent dans l'avenir que les enseignants moins âgés sont maintenant soumis à des régimes de retraite qui ne leur permettront pas de quitter la vie active avant l'âge de 60 ans.

Comme cela existe depuis longtemps à l'université, grâce à des modalités variées et souvent combinées de financement, le ressourcement peut également être assuré par des activités de recherche[5] proprement dites, qu'il s'agisse de projets ordonnés à l'obtention d'un degré universitaire ou de projets de recherche plus personnels. Aux enseignants qui détiennent un diplôme de maîtrise ou de doctorat, c'est souvent le mode de ressourcement qui peut se révéler le plus adéquat.

Ce n'est pas le lieu de traiter de tous les éléments d'une politique globale de perfectionnement et de ressourcement professionnels. Qu'il suffise ici de privilégier particulièrement une voie, le Conseil ayant formulé récemment plusieurs recommandations, dans ses avis sur *La condition enseignante* et sur *La formation et le perfectionnement des enseignants*, en ce qui concerne les diverses formes de perfectionnement.

Le congé à traitement différé, tel que décrit précédemment comme mesure favorisant la libération de postes en faveur des jeunes, est à la charge de l'enseignant qui se constitue, pendant un nombre déterminé d'années, une caisse de crédit lui permettant ensuite de recevoir le même traitement durant ce congé, généralement d'un an. Pourquoi ne pas développer diverses formules qui encouragent l'enseignant à utiliser ce congé à des fins de ressourcement formel, assuré par de l'étude systématique ou de la recherche? Tant qu'un enseignant n'a pas atteint le maximum de scolarité reconnue pour le calcul du traitement, l'application d'ajustements salariaux à l'addition d'années de scolarité constitue en soi une source importante de motivation. Pour les autres, qui sont au maximum de la scolarité reconnue pour le calcul de la rémunération, d'autres mesures d'incitation pourraient être prises. Une participation de l'État et de l'employeur pourrait être envisagée comme encouragement à recourir à un tel dispositif.

Les mesures d'incitation peuvent être fort variées. Par exemple, un fonds collectif, géré conjointement par les associations d'enseignants et les administrations scolaires, pourrait permettre l'offre de bourses, distribuées selon des critères prédéterminés. De tels fonds pourraient aussi contribuer au paiement des frais de scolarité ou aux dépenses encourues par des activités de recherche. De telles modalités devraient évidemment faire l'objet d'ententes entre les enseignants et les organismes scolaires.

Dans le cadre du présent avis, il faut souligner la conséquence fort heureuse de cette formule de ressourcement pour la création d'un nombre d'emplois pour de jeunes enseignants, qui pourraient, de plus, aspirer à une carrière beaucoup plus intéressante dans l'enseignement, en raison des nouvelles possibilités de ressourcement professionnel qui s'offriraient ainsi à eux.

- **Des occasions de mobilité professionnelle**

Le prêt de service d'enseignants aux autres provinces et à des pays étrangers constitue aussi un moyen de renouvellement et de ressourcement qui ne semble pas avoir été très exploité ces dernières années, du moins à l'enseignement obligatoire et à l'enseignement collégial. Cette forme de mobilité est déjà prévue comme mesure de résorption de personnel et il y aurait sans doute lieu de l'encourager aussi comme mesure visant à libérer des postes en faveur de jeunes diplômés de l'enseignement.

---

5. Dans *Le Cégep de demain*, rapport préparé à la suite de la consultation de 1984, le Conseil des Collèges (cf pp. 57-68) identifie, pour l'ordre collégial, divers champs de recherche: recherche pédagogique, recherche dans les disciplines fondant les techniques enseignées au collégial, recherche sur le développement de la petite et moyenne entreprise.

Toutefois, les prêts de services à des pays étrangers de niveau économique relativement bas peuvent s'avérer très coûteux pour le Québec. D'où la nécessité de relier ce type de mesures aux divers programmes gouvernementaux de coopération internationale et d'aide au développement, ainsi que le besoin d'identifier aussi des pays et des organismes qui seraient prêts à conclure des ententes intéressantes pour les deux parties.

Il y a encore lieu d'explorer les possibilités de prêts de service d'enseignants, à temps partiel ou à temps complet pour une période déterminée, à des administrations municipales ou privées, à des organismes sociaux et culturels. La garde et l'animation de centres culturels, l'animation de divers mouvements sociaux, pourraient être assumées par des enseignants qu'on libérerait alors d'une partie ou de la totalité de leur tâche d'enseignement. C'est là une excellente façon d'enraciner les institutions scolaires dans leurs milieux d'appartenance. Le stage d'enseignants dans l'industrie pour une période déterminée ne peut être que fort enrichissant pour le milieu collégial, appelé à adapter constamment ses programmes aux nombreux développements technologiques.

Le Conseil recommande donc:

3. *Que les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de concert avec leurs partenaires employeurs et les syndicats des personnels concernés, s'engagent dans la mise au point et l'application de mesures qui, tels le congé d'un an et le prêt de services, favorisent un ressourcement personnel et professionnel en profondeur.*

3.4 Un lieu de concertation

L'application des mesures proposées, qui visent, d'une part, le renouvellement de la profession et, d'autre part, le ressourcement et le renouvellement des individus, nécessiterait un certain nombre de mécanismes nouveaux dans l'organisation de l'enseignement, si ces mesures devaient prendre de l'ampleur dans les prochaines années. En effet, leur application aurait des incidences sur le fonctionnement de l'enseignement. De plus, plusieurs de ces mesures pourraient, on l'a indiqué, impliquer des coûts partagés.

Ces motifs illustrent bien l'importance de faire des choix judicieux parmi les mesures possibles, puis d'assurer de la cohérence et de la continuité dans leur application. Ils démontrent aussi la nécessité de faire appel aux diverses parties intéressées, entendu que leur collaboration constitue un préalable à l'établissement d'une politique qui tienne compte de l'évolution des effectifs scolaires dans les divers ordres et secteurs d'enseignement.

Bref, il semble bien difficile que soient précisées et appliquées des mesures efficaces et cohérentes d'embauche de jeunes diplômés et de ressourcement professionnel des personnels en place, sans qu'il n'existe à cette fin un lieu reconnu de concertation. Une telle instance devrait plus précisément: suivre de près l'évolution des effectifs scolaires dans chacun des ordres et des secteurs d'enseignement; évaluer la rentabilité des diverses mesures favorisant l'embauche de jeunes candidats et facilitant le ressourcement professionnel des enseignants, afin de sélectionner les mesures qui se révèlent les moins coûteuses tout en étant conciliables avec les exigences de l'enseignement; adresser aux parties intéressées, au niveau des commissions scolaires, des cégeps et des universités, les recommandations jugées utiles ou nécessaires pour favoriser l'emploi et le ressourcement professionnel de leur personnel, entendu que l'application des mesures d'embauche et de ressourcement doit être assumée par les instances locales; consulter les milieux scolaires sur les incidences de l'instauration de ces diverses mesures sur la qualité de l'enseignement.

Le Conseil recommande donc:

4. *Que soit constitué un comité national mixte, formé de représentants des administrations scolaires et des associations d'enseignants des divers ordres d'enseignement, qui aurait pour tâche d'explorer et de préciser des mesures destinées à assurer le renouvellement de la profession enseignante et le ressourcement du personnel de l'enseignement, deux éléments actuellement essentiels à toute politique de gestion des ressources humaines en éducation.*

Conclusion

Le personnel de l'enseignement vieillit collectivement: les chiffres le montrent à l'évidence. Pourtant, contrairement à ce que pourraient laisser entendre certains slogans, cela ne signifie pas que les enseignants ayant atteint ou dépassé l'âge moyen soient devenus incapables d'enseigner valablement. Au contraire, bien des signes donnent même à penser que, s'il comporte souvent son inévitable lot de fatigue et même d'essoufflement, l'âge apporte une maturité professionnelle qui sert plutôt bien l'éducation. Le Conseil ne tire donc de ses travaux aucune conclusion pessimiste ou alarmiste.

Ce que ces travaux révèlent, ce sont surtout des phénomènes qui concernent l'ensemble de la profession, l'équilibre de sa composition et de son évolution, son renouvellement plus régulier, son aptitude générale à s'adapter et les besoins de ressourcement de ses membres. Faire une place plus importante — socialement plus équitable aussi — aux jeunes diplômés des générations montantes et donner au personnel en place des occasions plus systématiques de se ressourcer: tels sont apparus les deux vrais impératifs de ce « dossier du vieillissement ». Pour y répondre, le Conseil a donc formulé les quatre recommandations suivantes:

1. *Que les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de concert avec leurs partenaires employeurs et les syndicats des personnels concernés, s'engagent dans l'application de mesures qui, tels le temps partagé, le congé à traitement différé et la retraite progressive, libéreraient des postes à offrir systématiquement à de jeunes diplômés.*

2. *Que les organismes scolaires favorisent systématiquement l'embauche de jeunes diplômés sans travail dans le secteur de l'éducation des adultes et que, à cette fin, les divers lieux de placement se concertent dans les régions pour disposer de banques de données complètes sur les ressources humaines disponibles.*

3. *Que les ministères de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, de concert avec leurs partenaires employeurs et les syndicats des personnels concernés, s'engagent dans la mise au point et l'application de mesures qui, tels le congé d'un an et le prêt de services, favorisent un ressourcement personnel et professionnel en profondeur.*

4. *Que soit constitué un comité national mixte, formé de représentants des administrations scolaires et des associations d'enseignants des divers ordres d'enseignement, qui aurait pour tâche d'explorer et de préciser des mesures destinées à assurer le renouvellement de la profession enseignante et le ressourcement du personnel de l'enseignement, deux éléments actuellement essentiels à toute politique de gestion des ressources humaines en éducation.*

Que les mesures proposées se trouvent à lier aussi étroitement le renouvellement de la profession et le ressourcement des individus fournit des raisons supplémentaires de reconnaître dans la philosophie et les stratégies de l'éducation permanente les fondements d'un avenir sociétal meilleur. L'alternance du temps de travail et du temps de ressourcement pourrait bien, à cet égard, contenir des virtualités qui débordent largement le présent dossier. Ceux qui n'ont pas renoncé à toute vision un peu globale de la mission éducative dans une société pourraient bien y voir une autre voie d'avenir intéressante, propre à susciter de nouvelles initiatives dans d'autres secteurs du travail.

Bibliographie

Assemblée nationale du Québec, Commission parlementaire des Affaires sociales, *Projet de loi 15: Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives*, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1981.

Association canadienne d'éducation, *Le stress chez les enseignants, perspective canadienne*, rapport préparé par Bryan Hiebert, Toronto, 1985.

Association des universités et collèges du Canada, *Où trouver l'équilibre?*, Rapport de la Commission sur les études canadiennes, H.B. Symons et James E. Page, 1984.

Centrale de l'enseignement du Québec, *Des solutions pour avancer*, Cahier de consultation des enseignants et enseignantes du Québec, automne 1984.

Centrale de l'enseignement du Québec, *Le dossier de la retraite des enseignants et enseignantes ex-religieux: sortir du dogmatique pour rechercher une solution satisfaisante, définitive et rapide*, Comité provincial pour la défense des religieux enseignants sécularisés après 1965, janvier 1985.

Cherkaoui, Mohamed, *Les paradoxes de la réussite scolaire*, Paris, PUF, 1979.

Comité d'éducateurs de la Commission scolaire régionale de la Mauricie, *Une solution pour résorber le surplus de personnel à l'enseignement professionnel*, 1985.

Conseil des collèges, *Le Cégep de demain*, Rapport effectué à la suite de la consultation de 1984, Québec 1985.

Conseil des universités, *Avis au ministre de l'Éducation sur le maintien et le renouvellement du personnel scientifique dans les universités québécoises*, Québec, 1984.

Conseil supérieur de l'Éducation, *La condition enseignante*, avis au ministre de l'Éducation, Québec, 1984.

Conseil supérieur de l'Éducation, *Et si l'âge était une richesse. L'éducation face au vieillissement*, avis au ministre de l'Éducation, Québec, 1984.

Cormier, Roger A., Claude Lessard et Paul Valois, *Les enseignantes et enseignants du Québec*, Une étude socio-pédagogique, Québec, ministère de l'Éducation, Service de la recherche, 1979.

Chandra, M. N. Mehrota, « Teaching and Aging », *New Directions for Teaching and Learning*, San Francisco, Jossey-Bass, 1984.

Côté, Marcel, *Le vieillissement, mythe et réalité*, Montréal, Les Presses H.E.C. et Éditions agence D'ARC inc., 1980.

Côté, Marcel, « Gérer le vieillissement », *Revue internationale de gestion*, tiré à part, Québec, 1982.

Dessureault, Guy, *Recherche documentaire sur les professeurs du collégial*, Québec, Ministère de l'Éducation, Direction de la recherche, 1981.

Dickson, Georg E. et autres, « A Comparison of Teaching Performance as Measured through Observation of Student Teachers and Experience Teachers », Conférence prononcée à la California Educational Research Association, New-Orleans, 1984.

Fontaine, Suzanne et Gilles Boudreault, *Les défis de l'école secondaire*, Québec, Conseil supérieur de l'Éducation, 1983.

Gouvernement du Québec, *Évolution des effectifs étudiants réguliers inscrits à temps plein au collégial depuis 1967-1968*, Bulletin statistique du Québec, Vol. 8 no 7.

Hardy Robert C. et Joseph F. Bohron, « The Effect of Experience on Teacher Effectiveness: A Test of the Contingency Model », *Journal of Psychologie*, 1975, 89, 159-163.

Jennings, Luther et autres, « Competencies of Teachers and Interns: Implications for Teacher Education », Conférence prononcée à la California Educational Research Association, Los Angeles, 1971.

Kets De Vries, Manfred, F.R. Danny Miller, Jean-Marie Toulouse, Peter H. Friesen, Maurice Boisvert et Roland Thériault, « Using the Life Cycle to Anticipate Satisfaction at Work », *Journal of Forecasting*, Vol. 3, pp. 161-172 (1984).

Kossack, Sharron et Nancy Smith, « College Teachers of Preservice Education: Practive what you Preach », *Kappa Delta Phi Record*, avril 1976.

Leclerc, Gilbert et Jacques Proulx, *Les dynamismes positifs du vieillissement*, communication au Colloque de l'Association québécoise de gérontologie, Hull, 1983.

Leclerc, Gilbert, Communication donnée à Moncton à l'occasion de l'Assemblée annuelle de l'Association canadienne de gérontologie, 1983.

Leming, James S., « Efficacy and Experience: The Relationship Between Locus of Control and Years of Teaching Experience », Rapport de recherche, ERIC, ED 193199.

Mathews, George, *Le choc démographique*, Montréal, Boréal Express, 1984.

Mathews, George, *La toile du fond du Québec et ses conséquences*, Rapport aux membres de la Commission parlementaire de la culture, Octobre 1984.

Ministère des Affaires sociales et de la Solidarité nationale, Secrétariat d'État chargé des personnes âgées. *Plan international d'action sur le vieillissement*, Assises nationales des retraités et personnes âgées à Vienne, Paris, 1982.

Ministère des Affaires sociales, *Pour mieux vieillir au Québec*, Québec 1980.

Ministère de l'Éducation, Études et analyses, *Prévision du nombre d'élèves à temps plein par cégep et par région administrative scolaire, sessions d'automne 1984-1993*, Jacques Lavigne et Daniel Maisonneuve, Québec, 1984.

Ministère de l'Éducation, Secteur de la planification, *Projection des besoins en enseignants au niveau collégial pour la période 1979-80 à 1987-88* par Louis Dionne, Québec, 1980.

Ministère de l'Éducation, *Répartition du personnel des cégeps en catégories d'âge 1982-1983*, SIMEQ, 1980.

Ministère de l'Éducation. *Prévisions de personnel enseignant dans les cégeps*, Service de démographie scolaire.

Ministère de l'Éducation, *Mesures de résorption pour les quatre catégories de personnel*, janvier 1985.

Ministère de l'Éducation, *Prévisions du nombre d'élèves des commissions scolaires du Québec de 1984-1985 à 1989-1990* par René Le Corre, 1984.

Ministère de l'Éducation, Direction générale des réseaux, *La sécurité d'emploi, les surplus 1984-1985*, L'état de la situation au 20 avril 1985.

Ministère de l'Éducation, *Projections des effectifs d'élèves à l'enseignement collégial pour l'ensemble du Québec*, 1985 à 2006, par Daniel Maisonneuve, 1985.

Ministère de l'Éducation, *Les arrivées et départs chez les enseignants réguliers à temps plein, du réseau public pré-collégial*, Québec, 1979-1983.

Ministère de l'Éducation, *Le vieillissement des enseignants du Québec*, Dionne, Dufour et Maheux, 1979.

Ministère de l'Éducation, *Principales statistiques de l'éducation*, 1973-74, 1983-84.

Ministère de l'Éducation, *Profil du personnel enseignant, 1983-84*, fichier PERCOS.

Ministère de l'Éducation, *Évolution des effectifs étudiants dans plusieurs commissions scolaires catholiques de Montréal décrétée par la Loi 3*, Direction générale de Montréal.

Ministère de l'Éducation, Recherche et développement, *Analyse des caractères de l'effectif collégial et des phénomènes liés à l'admission et à la poursuite des études collégiales, phase II*, juin 1983.

Ministère de l'Éducation, *Distribution des effectifs dans les catégories d'âge, cycle 1983-1984*, SIMEQ.

Ministère du Travail, *Les travailleurs âgés*, examen de littérature par Normande Lewis, Québec, 1979.

Murname, Richard J. et Barbara R. Phillips, « Learning by Doing, Vintage and Selection: Three Pieces of the Puzzle Relating Teaching Experience and Teaching Performance », Rapport présenté à l'American Educational Research Association, Boston, 1980.

Potter, Earl L., « The Relationship of Teacher Training and Teaching Experience to Assessment of Teaching Performance of Community/Junior College Faculty », *The Journal of Educational Research*, Décembre 1978.

Provincial Association of Protestant Teachers and Provincial Association of Catholic Teachers, *Statistics*, 1983-1984.

Riverin-Simard, Danielle, *Étapes de vie au travail*, Montréal, Éditions Saint-Martin, 1984.

Rogers, Carl, *Le développement de la personne*, traduction par E.L. Herbert, Dunod, Paris, 1972.

Theodory, Georges C., « Principals' Experience and Teachers' Satisfaction in Lebanese Secondary Schools », *The Journal of Psychology*, 1981, 108, pp. 7-10.

Pelletier, Georges, *L'emploi partagé chez les titulaires de classe des écoles primaires*, projet d'intervention présenté à l'ENAP, octobre 1983.

Université de Montréal, Faculté des Sciences de l'éducation, *Directions d'école et enseignants face au stress: le rôle du climat organisationnel dans l'anxiété*, recherche menée par Jean Archambault, Luc Brunet et Georgette Goupil, 1984.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION

Président

Pierre LUCIER
Québec

Vice-président

Lucien ROSSAERT
Secrétaire général et directeur des services aux étudiants à la C.S. Richelieu-Valley
Mont-Saint-Hilaire

Membres

Kathryn ANDERSON
Directrice au Centre Dialogue de l'Église Unie du Canada
Montréal

Gérald AUCHINLECK
Président du Comité protestant
Montréal

Louis BALTHAZAR
Professeur au Département des sciences politiques à l'Université Laval
Québec

Daniel BARIL
Président du Mouvement laïque québécois
Outremont

Danièle BÉDARD
Étudiante
Lachine

Jules BÉLANGER
Professeur au Cégep de la Gaspésie
Gaspé

Raymond BERNIER
Coordonnateur des ventes et de la mise en marché, Groupe Samson (Vaillancourt & Samson)
Beauport

Christiane BÉRUBÉ-GAGNÉ
Animatrice sociale
Rimouski

Jean-Guy BISSONNETTE
Président du Comité catholique
Longueuil

Donald BURGESS
Associate professor, Administration & Policy Studies
Baie d'Urfé

Claude CAPISTRAN
Directeur général à la Commission scolaire de Varennes Contrecoeur

Claude DUCHARME
Directeur québécois des Travailleurs unis de l'automobile
Montréal

John F. GECI
Rourke, Bourbonnais & Associés Cabinet Conseil en gestion des ressources humaines
Montréal

Henri GERVAIS
Technicien en laboratoire de photos et président de la Fédération des comités de parents
Brossard

Pierrette GIRARD-FRARE
Membre de l'Association des directeurs d'école de Montréal

Pierrette GODBOUT-PERREAULT
Organisatrice communautaire au Conseil de la Famille Richelieu-Yamaska & secrétaire du Conseil d'administration de la Confédération des organismes familiaux
Saint-Hyacinthe

Alain LARAMÉE
Chargé de cours en communication et étudiant en doctorat
Montréal

Monique MUS-PLOURDE
Membre de comités de parents
Montréal

Yvan PELLETIER
Directeur des services éducatifs à la Commission scolaire Jean Chapais
Kamouraska

Ann ROBINSON
Professeur de droit et présidente de la FAPUQ
Saint-Sauveur-des-Monts

Françoise SIMARD
Enseignante en histoire et enseignement religieux
Chicoutimi

Victor TÉBOUL
Directeur de la Revue Jonathan
Montréal

Secrétaire Raymond PARÉ